

І. В. Кудрявцев

здобувач

Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра права

просп. 50-річчя СРСР, 27, Харків, 61080, Україна

**РОЛЬ ПРОФСПЛОК ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ**

Стаття присвячена визначенню ролі профспілок при припиненні трудових правовідносин із державними службовцями на підставі нових досягнень правової науки, практики застосування трудового законодавства. Виявлені проблемні питання у даній сфері та внесено відповідні пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства.

Ключові слова: профспілки, трудові правовідносини, державні службовці.

Специфіка державної служби передбачає наявність окрім загальних підстав, визначених Кодексом законів про працю України, ще й додаткових підстав припинення служби. Термін «припинення» є більш широким за своїм значенням у порівнянні з терміном «розірвання» трудового договору, яке передбачає тільки одностороннє волевиявлення. Припинення ж включає всі випадки: як одностороннього і двостороннього волевиявлення, так і настання таких юридичних фактів як події, з якими законодавець пов'язує припинення державної служби.

Відзначимо, що дослідження особливостей припинення трудових правовідносин з різними категоріями працівників, а також визначення ролі профспілок при припиненні трудових правовідносин досить тривалий проміжок часу є об'єктом дослідження науковців-представників науки трудового права. Ці питання знайшла своє відображення в працях Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, М. І. Іншина, Л. І. Лазор, Ю. П. Орловського, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, О. В. Смірнова, Є. В. Хохлової, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та інших науковців. Втім, незважаючи на інтенсивність та широкий спектр досліджень, присвячених різним проблемам припинення трудових правовідносин, визначення ролі профспілок при припиненні трудових правовідносин із державними службовцями сьогодні не має достатнього наукового обґрунтування.

Розглянемо питання доцільності отримання згоди профспілки на розірвання трудового договору з державним службовцем у деяких конкретних випадках. Але, насамперед, на нашу думку, необхідно визначити це право виключно за профспілкою, а не за її виборним органом, що потребує відповідних змін у законодавстві. А саме в Кодексі законів про працю, Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших нормативно-правових актах, де мова іде про наділення виборного органу первинної профспілкової організації певними повноваженнями (прикла-

дом, що стосується розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця то це ст.ст. 43, 43–1 Кодексу законів про працю України; ст.ст. 38,39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін.), то слід замінити «орган» на профспілку, тому що саме від її імені він діє і саме ця організація уповноважена на представлення і захист прав та інтересів працівників.

По-перше, звернемо увагу на випадок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі пункту 1 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю, в якому визначається можливість розірвання роботодавцем трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників [1].

Згода профспілки на розірвання трудового договору на зазначеній підставі не потребується лише у разі ліквідації підприємства, установи, організації. Це пояснюється передусім тим, що якщо ліквідується сторона трудового договору, відмова профспілкового представника чи первинної профспілкової організації нічого не змінить. Однак розірвання трудового договору, якщо відбувається реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, має проходити лише за згодою профспілкового органу. Постає питання: яку правову природу має рішення профспілки у разі перерахованих змін в структурі підприємства, установи, організації?

Як зазначає Ю. Коршунов, «необхідність такого соціально гострого заходу, як вивільнення працівників, пояснюється передусім економічними причинами. Серед багатьох факторів вивільнення найбільш суттєву роль тут відіграють: структурні суміщення у виробництві, підвищення його технічного рівня; перехід на нові тарифні ставки та посадові оклади; ліквідація окремих ділянок, відділів, робочих місць, які викликані змінами структури установи або організації; врешті-решт, закінчення діяльності збиткових підприємств. Необхідне перегрупування робочої сили повинне відбуватися у відповідності до принципів соціальної справедливості таким чином, щоб зміна робочого місця не покладалася на працівника тяжким тягарем» [3, с. 140]. Це, на переконання вказаного автора, обумовлює необхідність конкретної участі профспілкових організацій у процесах, пов'язаних із тим, як і кого вивільнювати, куди переміщати та працевлаштовувати.

Відповідно до концепції вивільнення працівників, право працівника на працю не порушується. Воно забезпечується передусім шляхом надання роботи на тому ж підприємстві, в установі, організації. Робота також може бути надана працівнику і на іншому підприємстві, з урахуванням індивідуальних побажань та суспільних потреб.

У сучасних умовах визначальна роль профспілок дуже змінилася. Якщо у радянські часи профспілки були дієвим важелем забезпечення права громадянина на працю при реорганізації, банкрутстві або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників, тобто визначали доцільність вивільнення саме цього праців-

ника; забезпечували гласність вибору певної кандидатури на вивільнення; проводили відбір на основі соціальної справедливості; виконували свій обов'язок щодо подальшого працевлаштування вивільнюваного працівника, — то сьогодні профспілки не виконують покладених на них законодавством зобов'язань. Таку ситуацію насамперед слід пояснити невідповідністю реальних трудових відносин їхньому правовому врегулюванню, умовами перехідного періоду від планової до капіталістичної економіки.

Відтак, вважаємо недоцільним існування в Кодексі законів про працю України норми щодо обов'язково отримання згоди власника або уповноваженого ним органу на розірвання трудового договору на підставі пункту 1 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю України. На наш погляд, такий обов'язок слід замінити на обов'язок проведення консультацій з представниками профспілок. Доцільність такої пропозиції підтверджується і нормами Директиви 75/129 Ради Європи економічного співтовариства від 17 лютого 1975 року [4], якими передбачено, що перед скороченням робочих місць роботодавці повинні проводити консультації з представниками профспілок, якщо під скорочення потрапляють працівники, які є членами профспілкових організацій. Вважаємо, що консультації слід проводити не тільки з приводу тих працівників, що є членами профспілкових організацій, а з приводу будь-якого працівника. При цьому відсутність проведення такої консультації має бути підставою для звернення в суд щодо незаконного звільнення на основі порушення правил звільнення.

По-друге, звернемо увагу на отримання згоди профспілки у разі звільнення працівника на підставі п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України у разі 1) недостатньої кваліфікації державного службовця або невідповідності стану його здоров'я займаній посаді або виконуваній роботі за умови зважання цих обставин виконанню покладених на нього завдань і функцій, а також 2) скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [1]. Відповідно до норм чинного законодавства звільнення з цих підстав передбачає згоду профспілки. Визначимо її доцільність.

Розглянемо випадок звільнення державного службовця у разі недостатньої кваліфікації або невідповідності стану його здоров'я займаній посаді або виконуваній роботі. Особливістю застосування даної норми до державних службовців є можливість їх звільнення з посади за вказаною підставою у випадку негативного висновку атестаційної комісії. Згідно п. 20 Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. [5], державний службовець, визнаний за результатами атестації таким, що не відповідає займаній посаді, звільняється з роботи відповідно до п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Але висновок атестаційної комісії про кваліфікацію працівника є тільки одним з доказів відповідності або невідповідності державного службовця займаній посаді. У випадку спору між сторонами трудового правовідношення під час судового слідства він підлягає перевірці та оцінці судом в сукупності з іншими доказами. Суд може і не погодитися з висновком атестаційної ко-

місії у разі підтвердження помилковості її висновків іншими достовірними доказами [6, с. 31]. Тому згода (незгода) профспілки у цьому випадку має значення для розгляду справи по суті і її об'єктивного вирішення.

Слід також врахувати, що звільнення за цими підставами допускається за умови неможливості переведення службовця, за його згодою, на іншу державну посаду. Профспілка є тією організацією, що володіє інформацію «з середини», тому дотримання цієї умови роботодавцем може бути проконтрольовано. При цьому слід враховувати об'єктивну можливість продовження державним службовцем службово-трудової діяльності. Мається на увазі відсутність таких захворювань, які віднесені до тих видів, при наявності яких службовець не може знаходитися на державній службі.

Що стосується випадку скасування допуску державного службовця до державної таємниці в разі його необхідності для виконання покладених обов'язків, то, на нашу думку, у цьому разі згода профспілки є непотрібною. Виходячи з того, що 1) недостатність кваліфікації як і стан здоров'я є оцінними поняттями, що вказує на: а) відсутність конкретизації законодавцем чи іншим компетентним органом; б) можливість уточнення і конкретизації в процесі правозастосування; в) можливість органу, що застосовує закон, вільного розсуду, вільної оцінки фактів [7, с. 104], іншими словами, точного визначення яких або виключного переліку складових не має і в кожному випадку вирішення ситуації залежить від низки факторів, 2) існує обов'язкова умова як неможливість продовження роботи у цьому випадку, слід погодитись з важливою роллю профспілки у вирішенні питання про можливість або не можливість продовження роботи працівником у кожному конкретному випадку, вирішенні спорів з цього приводу. А от у разі скасування допуску до державної таємниці питання щодо можливості продовження роботи таким службовцем не може вирішуватися інакше, ніж звільненням такого службовця з огляду на неможливість виконання ним покладених обов'язків за відсутності доступу до державної таємниці з одночасною його необхідністю відповідно колу покладених обов'язків, що вказує на недоцільність отримання згоди профспілки у такому випадку.

По-третє, розглянемо доцільність отримання згоди профспілки на звільнення державного службовця з підстав, передбачених п. 3,4, 7 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. «...у цьому переліку (підстав припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що потребують згоди профспілки — прим. автора), — зазначає П. Д. Пилипенко, — знаходимо й такі підстави, як прогул без поважних причин, систематичне порушення працівником своїх трудових обов'язків, поява на роботі у нетверезому стані тощо. Тобто профком може відмовити роботодавцю у звільненні з роботи злісного прогульника чи порушника трудової дисципліни. І все це матиме пояснення — захист інтересів члена профспілкової організації. При цьому, однак, чомусь не враховуються інтереси іншої сторони трудового договору — роботодавця, який змушений тримати на роботі порушника трудової дисципліни, тоді як існує ринок робочої сили і є безробітні громадяни, готові й здатні приступити до праці» [2, с. 90].

Таким чином, вважаємо недоцільним отримання згоди профспілки у випадку звільнення державного службовця з підстав, передбачених п. 3, 4, 7 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Натомість, вважаємо за потрібне проведення службового розслідування у кожному випадку припинення службово-трудових відносин з державними службовцями з зазначених підстав, включаючи п. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України з метою підвищення гарантій від незаконного звільнення.

Крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, ст. 30 Закону України «Про державну службу» визначено перелік підстав, за наявності яких державна служба припиняється. Звільнення працівників за цими підставами є обов'язком роботодавця перед державою, яка в особі уповноважених на те органів контролює виконання вказаного обов'язку роботодавцем. Тому, на думку І. В. Панової, таке звільнення не можна однозначно кваліфікувати як розірвання трудового договору за ініціативою власника [8, с. 43]. На нашу думку, обов'язковість звільнення у разі наявності підстав, передбачених ст. 30 (окрім п. 3 ч. 1) вказує на недоцільність отримання згоди виборного органу первинної профспілки з огляду на неможливість державного службовця перебувати на державній службі.

Отже, на підставі проведеного аналізу та зроблених висновків можна відзначити, що у сучасних умовах роль профспілок при припиненні трудових правовідносин із державними службовцями вже не відповідає наявним обставинам та потребує перегляду. Стрімкий розвиток усієї системи українського законодавства вимагає виваженого підходу до розробки і прийняття нових нормативних актів для забезпечення збалансованої та гармонійної взаємодії нормативних приписів різного галузевого спрямування.

Література

1. Кодекс законів про працю України. — К.: Юрінком Інтер, 2002.
2. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі прийняття Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» / П. Д. Пилипенко // *Право України*. — 2000. — № 9. — С. 81–82
3. Коршунов Ю. Высвобождение работников и профком / Ю. Коршунов // *Хозяйство и право*. — 1989. — № 5 — С. 139–145.
4. Директива № 75/129 Ради Європи економічного співтовариства від 17 лютого 1975 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
5. Положення про проведення атестації державних службовців: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 // *Офіц. вісн. України*. — 2001. — № 1–2. — Ст. 27.
6. Материалы судебной практики Верховного Суда УССР // *Информационный бюллетень*. — 1985. — № 53. — С. 31.
7. Бару М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М. И. Бару // *Советское государство и право*. — 1970. — № 7. — С. 104–108.
8. Панова И. В. Продвижение по службе по федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» / И. В. Панова // *Государство и право*. — 1998. — № 2. — С. 8–14.

И. В. Кудрявцев

Харьковский национальный университет внутренних дел,
кафедра права
просп. 50-летия СССР, 27, Харьков, 61080, Украина

**РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВЫХ
ПРАВООТНОШЕНИЙ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ**

Резюме

Статья посвящена определению роли профсоюзов при прекращении трудовых правоотношений с государственными служащими на основании новых достижений правовой науки, практики применения трудового законодательства. Выявлены проблемные вопросы в данной сфере и внесены соответствующие предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Ключевые слова: профсоюзы, трудовые правоотношения, государственные служащие.

I. V. Kudryavtsev

Kharkiv National University of Internal Affairs,
Department of Law
50th Anniversary of the USSR ave., 27, 61080, Kharkov, Ukraine

**THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE CLOSURE OF LABOR
RELATIONS WITH STATE EMPLOYEES**

Summary

Article is devoted to defining the role of trade unions at the termination of labor relations with public servants on the basis of new developments of jurisprudence, the practice of labor law. Identified the problematic issues in the field and made relevant proposals on improvement of existing legislation.

Key words: unions, labor relations, public servants.