

*Павліченко Ірина Миколаївна,  
старший викладач кафедри права та  
правоохоронної діяльності,  
Владика Арсеній Костянтинович, студент гр. ПМ-1  
Державний університет «Житомирська політехніка»*

## **ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ ВІД ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИМИ ПРАВАМИ**

Для підвищення ефективності суспільного виробництва та зміцнення трудової дисципліни, досягнення найефективніших зразків продуктивності праці, суттєву роль відіграє динаміка внутрішньо-організаційної мобільності трудових ресурсів підприємства, оперативне переміщення та заміщення працівників, зміна суттєвих умов праці відповідно до змін на ринках товарів і послуг і потреб споживачів .

Успіх всього колективу працюючих в соціальному партнерстві з роботодавцем не повинен залежати від суб'єктивних та егоїстичних цілей окремого працівника. Прозорість визначення кваліфікаційного рівня особи та надання їй можливості працевлаштування відповідно до набутих нею знань і навичок або звільнення неефективного співробітника є умовою закріплення виробника на ринку, конкурентною перевагою перед іншими.

Судова практика свідчить, що трудові спори здебільшого набули ознак спорів менеджерів середньої і вищої ланки з роботодавцями, державних службовців (прокурорів, поліцейських, податківців) щодо поновлення на роботі.

Проблему звільнення некомпетентних кадрів законодавець вирішує в інтересах держави, правові можливості звільнення в приватному секторі економіки відстають від вимог часу. Такі різні підходи до регулювання праці в державному і приватному секторі змушують роботодавців вдаватися до економічних та соціальних методів звільнення працівників ніж до неефективних правових заходів.

Неефективне трудове законодавство не може бути виправлено виключно судовою практикою. З огляду на це, судам все склانیше приймати справедливі рішення. Недобросовісні працівники уміло маніпулюють і зловживають трудовими правами та гарантіями.

Метою даних тез є постановка деяких теоретичних проблем захисту інтересів роботодавця від зловживання працівниками трудовими правами, що розглядається в дискусії щодо проблем удосконалення трудового законодавства, виходячи із актуальних обставин сучасності.

В сучасних економічних умовах національному роботодавцю необхідно під тиском процесів конкуренції, оперативно приймати рішення про змінами в організації виробництва і праці в тому числі у спосіб скорочення чисельності і штату працівників. Пунктом 1 ч.1 ст.40 КЗпП України передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці. Працівник, посада якого потрапила під скорочення, до моменту отримання повідомлення про вивільнення в порядку ст.49-2 КЗпП України може ухилитися від ознайомлення

з рішенням власника про вивільнення. Наприклад, за матеріалами судового провадження працівник подав заяву про надання відпустки у зв'язку з навчанням. В відпустці він знаходився понад три місяці. Після виходу з відпустки та під час ознайомлення з наказом про скорочення посади ним було надано роботодавцю диплом про здобуття іншого фаху та оспорені результати здійснення співставлення кваліфікації та продуктивності праці його та інших працівників, яка була проведена під час перебування його в відпустці.

Відповідно до наведених обставин, дії працівника мають ознаки зловживання трудовими правами, оскільки такий працівник користується відсутністю правового регулювання строків ознайомлення працівників з рішенням роботодавця про зміни в організації виробництва і праці. Роботодавець обтяжений обов'язками: - звернення до профспілки щодо проведення консультацій із питань скорочення чисельності або штату працівників не пізніше як за 3 місяці до запланованого звільнення; - повідомлення Державної служби зайнятості України про заплановане вивільнення не пізніше ніж за 2 місяці до вивільнення працівників; - звернення до первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо отримання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; - звільнення працівників не раніше закінчення 2-місячного попереджувального строку. Таким чином, законодавець обтяжує роботодавця не менше, як п'ятимісячним терміном підготовки рішення про звільнення працівника з ініціативи роботодавця, в той час законодавцем навіть не встановлений строк протягом яких працівник був би зобов'язаний ознайомитися з рішеннями щодо нього. Відсутність правового регулювання обов'язків працівника при звільненні з ініціативи роботодавця створює штучні підстави для оскарження дій роботодавця в судовому порядку. В описаному випадку недобросовісний працівник в дійсності вимагає від роботодавця переглянути результати проведеного ним співставлення кваліфікації та продуктивності праці інших працівників, у зв'язку з обставинами, що виникли в майбутньому через ухилення недобросовісного працівника від ознайомлення з рішенням про зміну в організації виробництва і праці.

Отже, можна констатувати потребу законодавчого врегулювання обов'язків працівника при прийнятті роботодавцем рішення про зміну в організації виробництва і праці.

Законодавчого врегулювання потребує і проблематика взаємодії роботодавця із професійними спілками при здійсненні роботодавцем права на зміну в організації виробництва і праці.

Актуальною є проблема законодавчого розмежування профспілкових та посадових повноважень окремих категорій працівників і роботодавців. За обставинами судового провадження, заступник керівника підприємства створив і очолив первинну профспілкову організацію до якої вступили підпорядковані йому працівники. Очевидним є конфлікт інтересів між посадовими та профспілковими повноваженнями особи та використання профспілкового представництва в особистих цілях. Законодавець намагався врегулювання конфлікт інтересів, що виникають у зв'язку з участю працівників

адміністрації підприємства в роботі профспілок. З цією метою було доповнено КЗпП України нормами ст.43-1 відповідно до яких розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадку звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян.

Згідно змісту цієї правової норми права держави, як роботодавця більш захищені ніж права роботодавців приватного сектору економіки. Держава як роботодавець вправі звільнити без погодження профспілки будь-якого державного службовця, в той час як інші роботодавці лише окремих топ-управлінців.

Справедливим буде надати роботодавцям приватного сектору такі самі права, які має держава при звільненні державних службовців.

Разом з тим, потребує впровадження стандартів рівності щодо прав сторони роботодавців та професійних спілок.

Відповідно до ч.6 ст.7 ЗУ " Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня. Відповідно до ч.3 ст.12 цього Закону забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

Закріплення в законодавстві вимоги, згідно якої члени виборних органів профспілки будь-якого рівня не можуть бути призначені керівними працівниками протягом року з моменту припинення членства в виборному органі профспілки, тобто на термін імунітету від звільнення передбаченого частиною четвертою статті 41 ЗУ " Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" буде справедливим стимулом поглиблення соціального партнерства між роботодавцями і профспілками.

Відповідно до посади, заступник керівника належить до адміністрації підприємства та фактично є представником роботодавця. Посада заступника законодавством класифікується по коду КП-1210.1 в класифікаторі професій - Керівник підприємства, установи та організацій ( розділ 5 Національного класифікатора України Класифікатора професій ДК 003:2010 затверджено 28.07.2010 року та надано чинності Наказом №327 Держспоживстандарту України). Відповідно до п.7 ч.1 ст.43. Однак судова практика виходить із буквального змісту, ст.1 ЗУ " Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" яка у відносинах із профспілками визнає що роботодавцями лише - власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності,

виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник). Але очевидним ж факт того, що заступник керівника виступає суб'єктом організації праці працівників. З огляду на це Рада науково-правових експертиз при Інститут держави і прав ім. В.М.Корецького НАН України у відповіді на звернення директора Комунального підприємства «Науково-дослідний інститут соціально-економічних проблем міста» з проханням провести науково-правову експертизу з метою надання роз'яснень питанням, що стосуються чинного трудового законодавства надала роз'яснення, що у відповідності до ч.3 ст.36 Конституції України «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів». Але ч.6 ст.7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає, що роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня. Таке обмеження встановлюється законодавчо з метою уникання спів падання роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) та представника профспілкового органу в одній особі при, наприклад, укладанні колективного договору (ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди» при визначенні повноважень виборного органу первинної профспілкової організації, який діє (вирішує питання) разом з роботодавцем (ст.38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Нормою ст.20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», «забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців». У відповідності до п.25 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, похідні професії, назви яких утворені за допомогою додаткових ознак типу «заступник»..., мають такі ж кваліфікаційні характеристики, що і базові професії, тобто відносяться до керівників(представляють інтереси роботодавця – власника або уповноваженого ним органу), а, звідси, наділені правом вирішувати такі питання, які відносяться до сфери контролю з боку профспілкових організацій. З огляду на наведені норми діючого законодавства, враховуючи те, що особа, яка обіймає посаду заступника директора підприємства (заступника голови адміністрації) є уповноваженою на виконання певних адміністративних функцій від імені роботодавця (керівника) можна зробити висновок, що така особа не може бути одночасно головою виборного профспілкового органу на підприємстві, в установі, організації.

Найдетальніше визначення поняття роботодавця, з точки зору розмаїття видів діяльності, наведено у конвенції МОП N103 про охорону материнства 1952.

Відповідно до ч. 5 ст. 65 ГК України, керівник підприємства формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Таким чином, повноваження роботодавця реалізує не лише одноособово керівник, а також адміністрація підприємства, до якої належать працівники, які здійснюють функції заступників керівника .

Отже, дискусійне питання правового статусу заступника керівника, який одночасно виступає суб'єктом організації праці процівників в інтересах роботодавця та може одночасно поєднувати в своїй особі керівника профспілкової організації потребує законодавчого врегулювання.

Вважаю, що такі глибокі прогалини в трудовому законодавстві необхідно виправити, а протиріччя викликані ними можуть бути усунені лише на рівні правового регулювання.

#### Список використаних джерел:

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Ратифікація від 19.10.1973, підстава – 2148-08. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text)
2. Конвенція МОП N103 про охорону материнства 1952 р.; Редакція від 15.06.2000, підстава – 993\_294. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text)
3. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
6. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
7. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
8. Закон України “Про державну службу” від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
9. Закон України “Про зайнятість населення” 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
10. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
11. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
12. Постанова Пленуму Верховного Суду України №13 від 24.10.2008 р. «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/vs92012?an=1>
13. Висновок Ради науково-правових експертиз при Інститут держави і прав ім. В.М. Корецького НАН України у відповіді на звернення директора Комунального підприємства «Науково-дослідний інститут соціально-економічних проблем міста». URL: <https://inau.ua/document/vysnovok-rady-naukovo-pravovyh-ekspertyz-pry-instytuti-derzhavy-ta-prava-im-vmkoreckogo-nan>
14. Рішення Апеляційного суду м. Києва від 12 липня 2017 року у справі № 761/538/17. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/67694404>

15. Рішення Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 15 січня 2018 року по справі № 336/3444/171. URL: <https://sh.ki.court.gov.ua/sud2610/>

16. Рішення Дарницького районного суду м. Києва від 29 травня 2020 року по справі № 753/14770/18. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/89822436/>