

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**РОЛЬ ТА МІСЦЕ ОВС У РОЗБУДОВІ
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ**

Матеріали V

Міжнародної науково-практичної конференції

Частина 2

(26 квітня 2013 р.)

Одеса
ОДУВС
2013

УДК 351.74
ББК 67.401.133
Р68

Статті друкуються в авторському варіанті.
Оргкомітет дозволив собі лише скорочення
статей, які суттєво перевищували пропоновані обсяги.

Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової
Р68 держави : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., ч. 2,
26 вітня 2013 р. — Одеса : ОДУВС, 2013. — 168 с.

До збірника ввійшли матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Роль та місце органів внутрішніх справ у розбудові демократичної правової держави» за такими напрямками: актуальні проблеми правового та соціально- економічного розвитку держави, актуальні проблеми адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ОВС; актуальні проблеми досудового слідства та оперативно-розшукової діяльності; актуальні проблеми професійної підготовки працівників ОВС.

УДК 351.74
ББК 67.401.133

Ковтуненко М.В., студентка ОДУВС
Маркіна Т.Г., професор кафедри трудового, земельного та екологічного права

ПРИПИНЯННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ. ВИВІЛЬНЕННЯ ЯК ОСОБЛИВА ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

На сьогодні одним з найбільш актуальних питань в доктрині трудового права є проблема припинення та розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем-фізичною особою, що фактично є підставою для припинення трудових правовідносин.

Потрібно відмітити, що за загальним правилом, трудові правовідносини між працівником та роботодавцем-фізичною особою припиняються внаслідок закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. Строковий трудовий договір розривається після закінчення його терміну, крім випадків, коли жодна зі сторін не зажадала розірвання договору у зв'язку із закінченням його строку, а працівник продовжує роботу після закінчення терміну договору.

Термін «припинення трудового договору» являє собою припинення трудових відносин за всіма підставами, передбаченими трудовим законодавством. Загальні підстави припинення трудового договору закріплені у КЗпП України, які можна відповідно до критеріїв класифікації поділити на різні групи, зокрема: залежно від ініціатора припинення

трудового договору — за спільною ініціативою сторін; за ініціативою працівника, за ініціативою роботодавця та за ініціативою певних органів, які не є сторонами трудового договору. Крім того, підстави припинення трудового договору можна класифікувати за видом юридичного акта та волевиявлення суб'єктів.

За першим критерієм вирізняють припинення трудового договору у зв'язку з певними обставинами (закінченням строку, смерті працівника, призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу; набуттям законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі, обмеженням волі, призначенням виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи). За другим критерієм трудовий договір припиняється у зв'язку з певними юридичними діями (угодою сторін, ініціативою працівника, ініціативою роботодавця, на вимогу батьків або інших осіб неповнолітнього працівника, вимогу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації; переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду; відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; підставами, передбаченими контрактом з погляду порушення законодавства про працю при працевлаштуванні).

Припинення трудового договору можливе шляхом розірвання з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Загальним правилом, що стоїть на сторожі прав працівника, є неможливість припинення трудового договору на підставі зміни підпорядкованості підприємства, установи, організації або зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення). Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з цих підстав можливе лише у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників за пунктом 1 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Трудове законодавство не пропонує визначення терміна «зміни в організації виробництва і праці». М.І. Балук і Г.С. Гончарова під ними розуміють необхідні дії власника або уповноваженого на те органу, зумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутств і масовому звільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов. Г.С. Гончарова під змінами розуміє: впровадження контрактної форми трудового договору для тих випадків, коли останнє є обов'язковою; вдосконалення системи заробітної плати, нормування праці; ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо.

При потребі масового звільнення працівників кадрові служби підприємства застосовують ч.1 ст. 40 КЗпП України, а саме, припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Проте, звільнення за таких підстав потребує врахування багатьох особливостей чинного законодавства тому що, як було вже зазначено, звільнення з цих обставин перебуває під особливим контролем.

Необхідність скорочення штату може бути викликана як економічними (скрутне фінансове становище, зменшення обсягів виробництва, зменшення попиту на виготовлену продукцію тощо), так і організаційними чинниками (ліквідація, реорганізація, об'єднання департаментів тощо). Відповідно до чинного законодавства суди не можуть обговорювати питання про доцільність проведення скорочення штату на підприємствах, в установах, організаціях. Таке право належить виключно власнику. Проте, на суд покладається обов'язок перевіряти дотримання законодавства про порядок звільнення.

Пленум Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 (з наступними змінами та доповненнями) «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням в зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, суди зобов'язані з'ясувати чи дійсно мало місце 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 за його згодою на іншу роботу на тому підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджався він за два місяці про наступне вивільнення.

Тому, перш за все слід звернути увагу на строки та послідовність проведення всіх необхідних дій.

Звільнення буде законним, якщо власник або уповноважений ним орган:

- справді здійснив скорочення чисельності або штату;
- врахував переважне право на залишення працівника на роботі;
- запропонував працівникові перейти на іншу роботу на тому самому підприємстві;
- надав працівнику гарантії, передбачені чинним законодавством;
- отримав згоду від профспілкового органу (профспілкового представника) на звільнення працівника.

Про звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за два місяці. Відповідно до чинного законодавства суди враховується час перебування працівника у відпустці, відрадженої, а також період його тимчасової непрацездатності (частина третя ст. 40 КЗпП).

Слід зауважити, що законодавство не забороняє в період попередження про звільнення розірвати трудовий договір на інших підставах, наприклад, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП), в порядку переведення на інше підприємство (п. 5 частини першої ст. 36 КЗпП), за прогул (п. 4 частини першої ст. 40 КЗпП) тощо. Водночас із попередженням про

звільнення працівнику має бути запропонована робота на тому самому підприємстві за відповідною професією чи спеціальністю, а за відсутності такої роботи — інша (ст. 492 КЗпП).

Зважаючи на те, що власник чи уповноважений ним орган має право самостійно визначати чисельність і штат працівників, структуру підприємства, законодавством не забороняється здійснювати перегрупування працівників у межах однорідних посад і професій для залишення на роботі найбільш кваліфікованих. Інакше кажучи, під час вивільнення власник або уповноважений ним орган має право здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, на іншу посаду за його згодою, звільнивши на цій підставі менш кваліфікованого працівника.

Відповідно до статті 43 КЗпП власник або уповноважений ним орган має отримати згоду на звільнення працівника від профспілкового органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Подання з цього питання профспілковим органом розглядається у п'ятнадцятиденний строк і про прийняття рішення власник або уповноважений ним орган інформується у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі неповідомлення у зазначений строк вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди профспілкового органу в разі, якщо в рішенні останнього немає обґрунтування відмови в наданні згоди на звільнення працівника.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичну силу, якщо не дотримано вимог про участь у засіданні цього органу більше як половини його членів. А також якщо цю згоду отримано на прохання службової особи, яка не наділена правом притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення з роботи і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або на інших підставах, ніж зазначалось у поданні власника або уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення (п. 15 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9).

Важливим є також положення щодо права власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір лише в межах місяця з дня одержання згоди профспілкового органу (частина восьма ст. 43 КЗпП).

Таким чином, з метою недопущення масового вивільнення громадян та регулювання проблеми працевлаштування населення, вивільнення громадян є досить складним процесом. Необхідність досить важкої процедури розірвання трудового договору за умови змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників є виправданою.

Адже невілювання такою системою могли б призвести до масових звільнень громадян, без їх наступного працевлаштування, грошового забезпечення та без участі такого контрольного органу як профспілка. А також таке невиконання передбачених законодавством вимог тягне за собою юридичну відповідальність посадових осіб, які допустили порушення, а також застосування фінансових санкцій до підприємства.

Таким чином, працівник може бути звільнений лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Рішення профспілки про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. Якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, працівника можна звільнити без згоди профспілки. Працівник може бути звільнений не пізніше ніж через один місяць із дня одержання згоди профспілки.

При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку. При цьому колективним договором на підприємстві може бути передбачений більший розмір вихідної допомоги. Працівники, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, протягом одного року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо підприємство провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. — К.: Юринком Інтер, 2002.
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI// [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року №9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України (1963-2000): Офіц. вид.: У 2т. (За заг. ред. В.Ф.Бойка). – К.: А.С.К., 2000. – т.1. – С.194-209
4. Балюк М.І., Гончарова Г.С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. – 1996. - №11. – С.33
5. Гончарова Г.С. Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості // Юридична газета. – 2006. – № 19(79). – С.7
6. Наумець С.О. Зміна організації праці як підстава звільнення працівників // Вісник Господарського судочинства. – 2004. – №4. – С.51.

Калько Ю.Ю., Гіряк К.В. ОСОБЛИВОСТІ ТАКТИКИ ДОПИТУ ПІДОЗРЮВАНИХ.....	56
Кандиба В.Ю. АКТИ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ОВС.....	57
Каричковская Д. ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ВИКТИМНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	58
Карп А.В. ДО ПРОБЛЕМИ ЗАСОБІВ ДОКАЗУВАННЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ.....	59
Кирилюк І.В. ПІДСТАВИ ТА ПОРЯДОК ВІДІБРАННЯ ДІТЕЙ БЕЗ ПОЗБАВЛЕННЯ БАТЬКІВСЬКИХ ПРАВ.....	60
Kovalenko A.V. THE RESPONSIBILITY OF THE DEVELOPMENT, PRODUCTION, PURCHASING, STORAGE, DISTRIBUTION OF WEAPONS OF MASS DESTRUCTION IN TWENTY FIRST CENTURY.....	61
Kovalenko A.V. RELIABILITY OF EVIDENCE OF THE WITNESS IN CRIMINAL TRIAL COMPARATIVE ANALYSIS.....	63
Ковтуненко М.В. МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ОФШОРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	64
Ковтуненко М.В. ПРИПИНЯННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ. ВІВІЛЬНЕННЯ ЯК ОСОБЛИВА ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	66
Козак О.С. ВСТАНОВЛЕННЯ ВАД ПСИХІКИ ПІДОЗРЮВАНОВОГО ПРИ ОГЛЯДІ МІСЦЯ ПОДІЇ.....	68
Козаченко Д. ВИЗНАЧЕННЯ ПРЕДМЕТА НЕЗАКОННОГО ЗАВОЛОДІННЯ ТРАНСПОРТНИМ ЗАСОБОМ.....	70
Коломієць Ю.М. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КУРСАНТІВ ВНЗ МВС УКРАЇНИ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ.....	71
Косий О.М. ОКРЕМІ АСПЕКТИ СВІТОВОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ ГЕНЕЗИСУ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО СТАТУСУ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ У КРИМІНАЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	72
Крижанівська М.О. ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВСТВА ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ В УКРАЇНІ...75	75
Крюкова Ю. МЕТОДИ ТА ПРИЙОМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ ПРИ ПРОФЕСІЙНОМУ СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС.....	77
Кузнєцова О.А. ЗАСТАВА ЦІННИХ ПАПЕРІВ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ.....	78
Кутафіна В.В. ФІЗИЧНЕ НАСИЛЬСТВО В СІМ'Ї.....	79
Кучеренко А.С. ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ НАСИЛЬСТВА НАД ДИТИНОЮ У РОДИНІ.....	80
Ласкава І.М. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЗА КОНТРАБАНДУ.....	82
Логиновських Н.С. ДІАГНОСТИКА БРЕХНІ ПІД ЧАС ДОПИТУ СЛІДЧИМ У ДОСУДОВОМУ РОЗСЛІДУВАННІ.....	83
Лоскутова І.С. ТЕРОРИСТИЧНИЙ АКТ – ЗЛОЧИН ПРОТИ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ТА КРИМІНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ.....	84