

Проведення роботодавцем консультацій із профспілками при звільненні працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України як інструмент гарантування права на зайнятість

Катерина Валеріївна Бориченко¹, Марія Іванівна Наньєва²

Опубліковано	Секція	УДК
28.01.2025	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15543989>

Анотація. У статті досліджено значення консультацій роботодавця із профспілками при звільненні працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Доведено, що консультації роботодавця з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень є інструментом гарантування права людини на зайнятість.

Встановлено, що жодної залежності виникнення відповідного обов'язку у роботодавця при плануванні звільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України від кількості працівників, які підлягають вивільненню, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» не встановлено, що свідчить про визнання консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень обов'язковим етапом процедури звільнення працівника за ініціативою роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників.

Ключові слова: працівник, роботодавець, профспілка, консультації, право на працю, зайнятість, право на зайнятість, гарантії права на зайнятість, законодавство України.

Consultations by the employer with trade unions when dismissing employees on the basis of clause 1, part 1, article 40 of the Labour Code of Ukraine as a tool for guaranteeing the right to employment

Annotation. The article examines the importance of employer consultations with trade unions when dismissing employees on the basis of clause 1, part 1, article 40 of the Labour Code of Ukraine.

It is proved that violation of the dismissal procedure stipulated by the law, which has a certain algorithm, is the basis for recognizing the dismissal as unlawful, and, therefore, ensuring formalism

¹ Доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2837-5982>

² Кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1043-1707>

in the relevant social relations of a procedural nature is a guarantee of the right of employees to employment. The article states that certain stages of the relevant algorithms are legal instruments of such guarantees, which are aimed at achieving goals through law. One of such instruments is consultations of employers with trade unions on measures to prevent dismissal, reduce them to a minimum and mitigate the adverse consequences of dismissal on the basis of clause 1 part 1 of article 40 of the Labour Code of Ukraine.

The special importance of the studied consultations as a tool for guaranteeing the preservation of labour relations and employment of a person under martial law in Ukraine is noted, when, according to the provisions of the Law of Ukraine «On the Organization of Labour Relations under Martial Law» dated March 15, 2022 No. 2136-IX, the norms regarding obtaining prior consent of the elected body of the primary trade union organization (trade union representative) for dismissal do not apply, except cases of termination of labour relations with employees of enterprises, institutions or organizations elected to trade union bodies.

It has been established that the Law of Ukraine «On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Their Activities» does not establish any dependence of the emergence of a corresponding obligation on the part of the employer when planning to dismiss employees on the basis of clause 1 part 1 of article 40 of the Labour Code of Ukraine on the number of employees subject to dismissal, which indicates that consultations with trade unions on measures to prevent dismissals or reduce their number to a minimum or mitigate the adverse consequences of any dismissals are recognized as a mandatory stage of the procedure for dismissing an employee at the initiative of the employer in connection with changes in the organization of production and labour, including liquidation, reorganization, bankruptcy or re-profiling of an enterprise, institution, organization, reduction in the number or staff of employees.

Keywords: employee, employer, trade union, consultations, right to work, employment, right to employment, guarantees of the right to employment, legislation of Ukraine.

Вступ

У сучасних умовах, пов'язаних із повномасштабним вторгненням РФ на територію України та, як наслідок, спадом економіки, зростанням рівня інфляції тощо, чи не у найскладнішому становищі перебуває механізм забезпечення права на зайнятість.

Відповідне переконання обумовлене тим, що нині саме від ефективної зайнятості залежить як добробут самого працівника та членів його сім'ї, так і задоволення значної кількості інтересів держави, наприклад, щодо наповнення державного бюджету, ефективного функціонування загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

У цьому аспекті важливими є не лише правомочності людини на етапі вибору форми не забороненої законодавством діяльності, пов'язаної із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, але й можливість збереження трудових відносин, у яких найчастіше право на зайнятість і реалізується в Україні.

Варто констатувати, що в умовах воєнного стану, введеного в Україні з 24 лютого 2022 року, кількість трудових спорів про незаконне звільнення не лише не зменшується, але й неухильно зростає. Серед найбільш поширених підстав для звільнення працівників у сучасних умовах – зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, передбачені п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

В умовах воєнного стану процедура звільнення працівників за ініціативою роботодавця за вищеназваною підставою максимально спрощена, що призводить до частих випадків зловживання роботодавцями своїми правами та порушення у такий спосіб прав іншої сторони трудових відносин – працівника. Мова йде про порушення, у першу чергу, права на працю та права на зайнятість.

Процедура звільнення працівників за ініціативою роботодавця на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та її окремі елементи були предметом дослідження таких науковців, як: В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, А.М. Юшко та ін. Проте консультації роботодавця із профспілками, що проводяться при звільненні працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, ще не були предметом їх дослідження в якості інструменту гарантування права на зайнятість працівників.

З огляду на вищевикладене, метою цієї статті є дослідження значення консультацій, проведених роботодавцем із профспілками при звільненні працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, у системі гарантій права останніх на зайнятість.

Результати

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, «трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем 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].

Дійсно роботодавець має право проводити раціоналізацію робочих місць, визначати їх кількість, затверджувати штат, що забезпечує інтереси виробництва [2, с. 143]. Названі закріплені законодавством правомочності здійснюються у процесі реалізації дискреційних повноважень роботодавця, у які ніхто не має права втручатися. Водночас запобігання надмірних втрат виробництва, оптимізація його роботи та кадрової політики неминуче впливає на динаміку трудових відносин, може тягнути за собою незаконні звільнення.

У трудовому законодавстві відсутнє визначення поняття «незаконне звільнення», проте відповідна прогалина усунута правозастосовною практикою. Зокрема, за висновками, викладеними у постанові Верховного Суду від 28 квітня 2021 року у справі № 755/14564/18, незаконним є як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом. А тому дотримання саме процедури звільнення, передбаченої законодавством, є умовою забезпечення прав та інтересів найманих працівників.

Захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення пунктом восьмим частини першої ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI визначено в якості однієї з гарантій у сфері зайнятості [3].

Таким чином, з огляду на те, що однією з обставин незаконного звільнення є порушення порядку, передбаченого законом, який має певний алгоритм, то саме забезпечення формалізму у відповідних суспільних відносинах процедурного характеру є гарантією права працівників на зайнятість, а певні етапи відповідних алгоритмів є правовими інструментами таких гарантій, які спрямовані на досягнення цілей через право. Одним з таких інструментів є консультації роботодавців з профспілками щодо заходів із запобігання звільненню, зведення їх до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Так, відповідно до ст. 49-4 КЗпП України, «ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про

строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення».

Конкретизовані цитовані норми КЗпП України приписами Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до частини третьої ст. 50 якого «роботодавець зобов'язаний вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення».

При цьому масовими відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» визнаються звільнення з ініціативи роботодавця протягом одного місяця:

- 1) 10 і більше працівників на підприємствах, установах, в організаціях з чисельністю працівників від 20 до 100
- 2) 10 і більше відсотків працівників на підприємствах, установах, в організаціях з чисельністю працівників від 101 до 300;
- 3) 30 і більше працівників у на підприємствах, установах, в організаціях з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Своєю чергою, частиною третьою ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV передбачено, що у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [4].

Свого часу ще С.В. Попов зауважував, що глава III-А КЗпП України, завданням якої є регулювання процесу вивільнення працівників та подальша їх зайнятість, за змістом є максимально суперечливою та не відповідає вимогам якості закону. Аналізовані норми присвячені порядку вивільнення працівників, проте не містять ні підстав застосування вивільнення, ні його процедури, ні кількості працівників, яких воно має стосуватися тощо. Виходячи зі змістовного тлумачення приписів КЗпП України, автором зроблено висновок, що вивільнення і скорочення працівників є однаковими за значенням поняттями [5, с. 222].

Д.М. Велично також зауважує, що процедура скорочення досить тривала, а її мінімальний термін становить від трьох місяців. Тому роботодавець повинен завчасно підготовуватись до неї, провести необхідні підрахунки та «перш ніж видати наказ про звільнення працівників за скороченням штату, слід довести необхідність скорочення

штату та звільнення. Підприємства, установи, організації повинні приготувати техніко-економічне обґрунтування на скорочення посад чи штату працівників та обговорити його із профспілкою» [6, с. 6]. Лише наступним кроком роботодавця буде оформлення власного рішення шляхом видання наказу про скорочення штату чи чисельності працівників, з обов'язковим ознайомленням з цим наказом працівників, яких планується звільнити.

При цьому науковці не виділяють жодних відмінностей процедури звільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України залежно від критерію масовості звільнення працівників. Видається, це є цілком логічним, оскільки жодних відмінностей щодо проведення роботодавцем консультацій про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень за критерієм кількості працівників, які, ймовірно, будуть звільнені, не повинно бути. Натомість у сфері саме нормативно-правового регулювання відповідного питання склалась зовсім інша ситуація.

Так, за змістом положення ст. 49-4 КЗпП України та ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» є вужчими порівняно із ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» оскільки стосуються процедури проведення роботодавцем консультацій з профспілковою організацією лише у випадку масового вивільнення, пов'язаного з ліквідацією, реорганізацією підприємств, зміною форм власності або частковим зупиненням виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників. При цьому норми ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачають необхідність проведення роботодавцем вищевказаних консультацій при плануванні звільнень і з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

Такими причинами можуть бути: зміна структури, технології виробництва, зменшення обсягів виробництва тощо (причини економічного характеру); впровадження нової техніки, зміни в організації праці тощо (причини технологічного характеру); зміна організації виробництва, реорганізація підприємства, зміни в структурах управління тощо (зміни структурного характеру). Проаналізовані причини звільнення економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характерів свідчать, що вони не обов'язково тягнуть за собою саме масове звільнення, а тому при реалізації роботодавцем своїх повноважень у сфері забезпечення кадрової політики саме шляхом звільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, з метою дотримання приписів частини третьої ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ним у будь-якому випадку мають проводитися консультації з профспілкою з метою виявлення можливостей їх недопущення, скорочення кількості або мінімізації негативних наслідків. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не йдеться про те, що у разі одиничних звільнень такі консультації не проводяться.

Про безумовний обов'язок роботодавця проводити консультації під час реалізації процедури звільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України свідчать й приписи ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до яких, «профспілки ... здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок ... у відносинах з роботодавцями. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами». Однією зі сфер, в якій профспілка може захищати та представляти інтереси своїх членів, є відносини зайнятості.

А тому саме у процесі проведення консультацій із профспілкою у процедурі звільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України профспілки можуть вживати заходів з метою забезпечення зайнятості своїх членів, шляхом, зокрема,

внесення пропозицій державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Про те, що відповідні повноваження профспілки можуть нею реалізовуватися виключно у разі, якщо майбутнє звільнення буде стосуватися визначеної кількості працівників, у Законі не йдеться.

З іншого боку, відповідно до пункту сьомого ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Системний аналіз цитованих правових норм дозволяє дійти висновку, що у відносинах зайнятості, у першу чергу, задовольняється приватний інтерес конкретної фізичної особи, а лише потім – суспільний інтерес.

Відповідне переконання знаходить своє підтвердження і в подальших приписах Закону України «Про зайнятість населення», зокрема, у ст. 3, відповідно до якої кожен має право на вільно обрану зайнятість, та пункті восьмому частини першої ст. 5, у якій йдеться, що гарантією у сфері зайнятості є захист від необґрунтованого (незаконного) звільнення.

Вищевказане означає, що з огляду на зміст категорій «зайнятість» та «право на зайнятість», останнє передбачене для конкретної фізичної особи, а його здійснення не може ставитися у залежність від кількості осіб, чиє відповідне право, ймовірно, може бути порушене. Відповідно, гарантії, які передбачені законом для забезпечення ефективного здійснення цього права, не можуть бути доступні для групи осіб, проте не застосовуватися до індивіда, а тому проведення роботодавцем консультацій перед скороченням штату чи чисельності працівників з огляду на економічні, структурні та технологічні причини є обов'язковим етапом процедури звільнення незалежно від кількості працівників, які будуть підлягати звільненню.

Підтвердженням вказаного є стандарти Міжнародної організації праці, закріплені у Конвенції № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 року, ратифікованій Україною.

Так, ст. 13 Конвенції МОП № 158 закріплено, що «коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він:

а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше надає можливість, згідно з національними законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи» [7].

При цьому Конвенцією МОП № 158 закріплено, що застосування відповідних інструментів може бути обмежено національним законодавством випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників. Тобто обмеження сфери застосування відповідного етапу процедури звільнення працівника з ініціативи роботодавця з причин

економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру має бути прямо передбачене в законі.

При цьому інформування профспілки та консультації з нею не пов'язані з повідомленням компетентного органу про наступні звільнення, оскільки останні передбачені ст. 14 Конвенції МОП № 158 в якості самостійної гарантії забезпечення права на працю працівників, звільнення яких планується з ініціативи роботодавця. Частиною другою ст. 14 Конвенції МОП № 158 також передбачено, що національні законодавство чи правила можуть обмежувати застосування процедури повідомлення компетентного органу про підстави, кількість та категорії працівників, яких можуть торкнутися звільнення з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, строки його проведення тощо, випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

Саме таким шляхом пішло українське законодавство, закріпивши ст. 48, абзацом третім пункту четвертого частини третьої ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» обов'язок роботодавця своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників.

Таким чином, положення ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» по відношенню до ст. 49-4 КЗпП України є спеціальними, а, отже, саме вони підлягають застосуванню у процедурі звільнення працівника з ініціативи роботодавця на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Відповідне переконання ґрунтується на роз'ясненнях Міністерства юстиції України, викладених у листі від 26 грудня 2008 року № 758-0-2-08-19 «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії», яким передбачено, що при розбіжності між загальним і спеціальним нормативно-правовим актом перевага надається спеціальному, якщо він не скасований виданим пізніше загальним актом.

Крім того, відповідний аналіз цитованих норм законодавства свідчить про те, що саме ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» містить ширше коло гарантій для працівників ніж інші Закони, а тому саме ця норма підлягає застосуванню.

Верховний Суд у постанові від 10 січня 2024 року у справі №240/4894/23 сформував правовий висновок, відповідно до якого загальноприйнято вважати, що принцип тлумачення закону на користь особи є однією з основних засад судочинства, яка вказує, що суди повинні намагатися тлумачити закон та його норми в такий спосіб, щоб максимально захистити права та інтереси особи; цей принцип також часто відомий як «*in dubio pro persona*» або «*in dubio pro homine*» (латинською мовою) означає «у вагомих сумнівах – на користь людини»; принцип тлумачення закону на користь особи не передбачає ігнорування закону, але вказує на те, що в спірних ситуаціях суди повинні намагатися вибрати інтерпретацію закону, яка максимально захищає права та інтереси саме особи.

У цьому сенсі, видається, варто звернути увагу, що в умовах воєнного стану, коли згідно приписів Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, норми щодо отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення не застосовуються, крім випадків припинення трудових відносин з працівниками підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів,

проведення роботодавцем досліджуваних консультацій є важливим інструментом гарантування збереження трудових відносин та зайнятості людини.

Варто також зауважити, що хоча жодні висновки у постанові Верховного Суду від 30 січня 2023 року у справі № 947/3424/21 з цього питання не сформульовані, проте все ж Суд зазначив, що не дивлячись на те, що заплановане вивільнення працівників не було масовим та стосувалось одного працівника, проте підприємство в порядку статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» належним чином, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень повідомило діючу на той час єдину профспілку про звільнення з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

Колегія суддів погодилась із висновками апеляційного суду про те, що за встановлених обставин, немає підстав для висновку про недотримання відповідачем вимог статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» про надання у передбачений строк інформації щодо звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень.

За обставинами справи № 947/3424/21 Верховний Суд оцінив саме процедуру проведення консультацій з профспілкою у зв'язку з запланованим звільненням одного працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, вказавши, що вона роботодавцем повністю дотримана.

Будь-яких висновків про те, що за умови відсутності масового характеру звільнень не застосовується ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відповідна постанова Верховного Суду не містить.

Висновки

Проведення роботодавцем консультацій із профспілками при звільненні працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є важливим інструментом гарантування їх права на зайнятість.

У процесі проведення відповідних консультацій профспілка наділена низкою повноважень, які покликані запобігти звільненням, звести їх кількість до мінімуму або пом'якшити несприятливі наслідки будь-яких звільнень, а, отже, гарантувати збереження зайнятості людини.

Статтею 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», яка містить спеціальні норми права, передбачено проведення роботодавцем консультацій із профспілками у разі запланованих звільнень працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації.

При цьому жодної залежності виникнення відповідного обов'язку у роботодавця при плануванні звільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України від кількості працівників, які підлягають вивільненню, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» не встановлено, що свідчить про визнання консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень обов'язковим етапом процедури звільнення працівника за ініціативою роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375
2. Беззуб Б.С. Трудове право України: Опорний конспект лекцій. К.: МАУП, 2007 344 с.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397
5. Попов С.В. Щодо послідовності дій роботодавця при скороченні чисельності або штату працівників. Митна справа. 2014. № 5. Ч. 2. Книга 2. С. 219-224.
6. Величко Д.М. Правовий аналіз звільнення працівників за скороченням штату: історичні аспекти і проблемні питання. Право та державне управління. 2013. № 4 (13). С. 4-10.
7. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 року. Офіційний вісник України. 2007. № 92. Ст. 3388