

*Іншин М. І.,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної академії правових наук України,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК У КОНТЕКСТІ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Анотація. Статтю присвячено аналізу ознак представництва професійною спілкою інтересів працівників під час реалізації ними права на звернення за захистом своїх прав. Розкрито законодавчі аспекти правового статусу професійної спілки. Визначено перспективи покращення діяльності профспілок України. Здійснено аналіз проекту Трудового кодексу України та представлено низку пропозицій щодо вдосконалення цього проекту.

Ключові слова: професійна спілка, інтереси трудящих, правовий статус, проект Трудового кодексу України, захист прав працівників.

Постановка проблеми. Розвиток України шляхом демократичних перетворень зумовив виникнення відносин у трудовій сфері. Відповідно, головна мета професійних спілок полягає в забезпеченні належного захисту трудових прав і законних інтересів працівників; при цьому така діяльність повинна базуватися на чітких і прозорих механізмах. Згідно із ч. 4 ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки та їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів під час реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ [1, с. 188]. У ч. 3 ст. 36 Конституції України передбачено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. При цьому законодавець встановив, що професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами, за родом їх професійної діяльності та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів [2, с. 193–195]. Тому вказані конституційно-правові принципи вимагають формування стабільної системи гарантій у діяльності професійної спілки.

Стан дослідження. Теоретичним аспектам правового статусу професійних спілок приділялася увага такими відомими вченими: Н.Б. Болотіною, С.В. Васильєвою, В.С. Венедиктовим, Г.О. Добровольською, В.М. Догадовим, Ф.М. Левіантом, О.І. Лисяком, А.С. Пашковим, С.М. Прилипком, О.І. Процевським, Н.М. Хуторяном, Ф.А. Цесарським, А.М. Юшком, О.М. Ярошенком та іншими.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження правового статусу професійних спілок у сучасних умовах в аспекті аналізу проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи проект Трудового кодексу України, можемо виділити дві наявні форми захисту трудових прав працівників професійними спілками: участь у системі соціального партнерства та представництво найманих працівників. Участь у соціальному партнерстві

відбувається під час укладення колективних договорів та угод, надання консультацій, проведення переговорів, а представництво профспілками здійснюється під час вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Відносини із соціального партнерства в Україні регулюються Законом України «Про соціальний діалог». Водночас проектом Трудового кодексу України (далі – ТКУ) за профспілками закріплюється статус сторони соціального діалогу на територіальному, галузевому й національному рівні. Відповідно до положень проекту ТКУ на локальному рівні стороною соціального діалогу є, з одного боку, працівники, суб'єктами яких є первинні профспілкові організації (за їх відсутності – вільно обрані представники працівників для ведення колективних переговорів), а з іншого – роботодавці, суб'єктами якого можуть бути його уповноважені представники. На думку В.Я. Бурака, у проекті ТКУ слід забезпечити відповідальність роботодавця за невиконання норм законодавства про професійні спілки та про соціальний діалог, а також зафіксувати ефективні механізми контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства. У цьому разі автор пропонує застосовувати міжнародний досвід матеріальної відповідальності роботодавця за відмову від участі в мирних процедурах, а також ігнорування прав профспілок у здійсненні контролю за дотриманням трудового законодавства [3, с. 244–245].

Насамперед слід вказати, що професійна спілка в разі представництва інтересів працівників під час реалізації останніми права на звернення за захистом діє в їх інтересах. Із цього приводу досить категорично висловлюється І.О. Снігирьова: «Професійним спілкам не властивий власний інтерес у сфері виробництва та праці. У них немає своїх інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників. Інтерес профспілок полягає в якнайповнішому задоволенні інтересів працівників» [4, с. 18]. Ю.М. Щотова стверджує, що представництво професійною спілкою інтересів працівників під час реалізації ними права на звернення за захистом своїх прав (трудових і соціально-економічних) становить окремий різновид серед видів процесуального представництва, виділених репрезентами науки трудового права [5, с. 76].

Сьогодні укладення колективних договорів регулюється такими нормативно-правовими актами, як Кодекс законів про працю України (далі – КЗпПУ), Закон України «Про колективні договори та угоди». Деякі положення також можна знайти в Законі України «Про оплату праці», Законі України «Про колективні трудові спори», Законі України «Про охорону праці». У контексті реформування процедури укладення колективних договорів слушно вважаємо позицію З.К. Симорот: «Слід переходити від комплексного централізованого державного регулювання праці до локального договірного на конкретних підприємствах, установах та організаціях.

Власники підприємств, установ та організацій повинні мати можливість самостійно вирішувати з трудовими колективами або їх представниками – профспілковими органами – питання організації й нормування праці, часу відпочинку, оплати праці тощо» [6]. У свою чергу М.П. Стадник підтримує такий науковий підхід, зазначаючи, що в новому ТКУ не лише слід закріпити положення про колективні договори та угоди, а й розробити основні положення у сфері соціального партнерства, у тому числі передбачити дієві механізми захисту професійними спілками трудових прав працівників шляхом розширення права найманих працівників на судовий захист порушених колективних прав [7]. Варто погодитись із наведеними позиціями авторів. Однак, незважаючи на величезну кількість наукових рекомендацій, законодавець дещо по-своєму вирішує зазначені питання в проекті Трудового кодексу України. Так, щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві, установі чи організації сторони соціального діалогу під час доопрацювання проекту дійшли згоди, що норми, які передбачають обов'язковість укладення колективного договору, порушують загальні принципи добровільності ведення колективних переговорів. Такий висновок можна зробити, проаналізувавши ст. 4 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію й ведення колективних переговорів», яку було ратифіковано Україною, а також п. 2 розділу II Рекомендації МОП № 91, у якій передбачено, що укладення колективного договору має відбуватись на добровільних засадах. Проаналізувавши ці два міжнародні документи, можна зробити висновок, що в чинному національному законодавстві немає норми, яка передбачає відповідальність за відсутність колективного договору.

Правовий статус професійних спілок змінюється також під час розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Врахувавши правила Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», проект ТКУ відмовляється від процедури, у якій звільнення працівника з ініціативи роботодавця можливе лише за наявності згоди профспілкового органу (ст. 43 КЗпПУ). Водночас встановлено механізм проведення консультацій і надання погодження з боку профспілкового органу (ст. 120 проекту ТКУ). Натомість проектом ТКУ не встановлено, у чому полягатимуть ці консультації, який характер впливу на роботодавця матиме профспілковий комітет. Так, ст. 122 проекту ТКУ регламентує порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. З одного боку, законодавець чітко сформулював нову процедуру звільнення працівників, а з іншого – ця норма викликає деякі питання. Так, роботодавець надсилає запит про звільнення працівника, який є членом профспілки, до якого додаються документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення, та проект наказу про звільнення. Профспілка протягом 14 днів має розглянути запит роботодавця та прийняти своє рішення в письмовій формі, яке не пізніше наступного дня з дня його прийняття передає роботодавцю. Щодо випадку, коли профспілка не виявить підстав для відмови, питань не виникає. Так, роботодавець у такій ситуації протягом одного місяця з дня отримання відповідного позитивного рішення має право звільнити працівника. Натомість у випадку, якщо професійна спілка відмовить у прийнятті рішення про звільнення, проект ТКУ не зазначає наступні можливі дії щодо врегулювання ситуації. Частина 3 ст. 122 проекту ТКУ лише передбачає, що в рішенні ця відмова виборного органу пер-

винної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні на звільнення працівника має аргументовано викладатися із зазначенням причин такої відмови. З аналізу цих положень можна зробити висновок, що роль профспілок згідно з проектом ТКУ нівелюється, оскільки за цією процедурою роботодавець лише повідомляє профспілку про своє рішення звільнити працівника, а реальними формами протидії профспілка не володіє, тому що ТКУ не врегулює ситуацію, коли в письмовому рішенні все-таки буде надано аргументовані причини відмови у звільненні. Законодавець у свою чергу виправдовує такий хід новелою, яка зазначена в ч. 5 ст. 122 проекту ТКУ, згідно з якою декларується право на звернення до суду профспілкового органу в разі звільнення працівника всупереч пропозиціям цього органу, оскільки раніше профспілковий орган такого права не мав. На нашу думку, закріплення цього права є позитивним у сфері індивідуального захисту працівника, однак було б доцільніше врегулювати такі спори не в судовому порядку та не переважати судову систему спорами такого типу. Отже, під час захисту індивідуальних трудових прав законодавець не повною мірою застосує процедуру соціального партнерства. Можливо, було б раціональніше передбачити в колективному договорі участь профспілок під час вирішення аналогічних трудових спорів, наприклад, за допомогою створення на підприємствах, в установах чи організаціях комісії із трудових спорів.

Аналогічний характер носить процедура прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку згідно з проектом ТКУ. Так, на сьогодні, відповідно до ст. 142 КЗпПУ, прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку передбачає їх затвердження трудовим колективом відповідного підприємства за подання роботодавця спільно з виборним органом первинної профспілкової організації на основі типових правил. Із цієї норми М.В. Токарева робить логічний висновок, що працівники за такою процедурою не лише затверджують цей локальний нормативно-правовий акт, а й беруть участь у його створенні за допомогою функціонування свого представника – професійної спілки. Тобто відбувається пом'якшення централізованого методу правового регулювання соціально-трудова правовідносин, інтереси працівників враховуються та йде перехід до локального врегулювання [8, с. 58]. Натомість відповідно до проекту ТКУ правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуватимуться роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, а якщо роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, то ним самостійно. Це у свою чергу означатиме, що трудовий колектив взагалі не братиме участі в прийнятті таких правил. Варто також звернути увагу, що законодавець застосує новий термін: «погодження» з професійною спілкою. Отже, професійній спілці будуть надаватися вже готові правила внутрішнього трудового розпорядку для їх подальшого затвердження, а створюватиме їх роботодавець самостійно. Стає незрозумілим, чи дійсно роботодавець враховуватиме побажання професійних спілок. Правила внутрішнього трудового розпорядку встановлюються для кожного працівника, тому не обґрунтовано, що працівники в цьому випадку позбавлятимуться будь-якої участі в їх затвердженні [8, с. 59].

М.П. Стадник слушно зазначає, що в проекті Трудового кодексу України безпідставно звужено підстави для розірвання трудового договору (контракту) з керівником. Так, згідно із ч. 1 ст. 109 проекту ТКУ за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки може

бути розірвано трудовий договір із керівником юридичної особи, якщо він ухиляється від укладення колективного договору, порушує трудове законодавство або іншим чином не виконує зобов'язання за трудовим законодавством. Пункт 9 ст. 247 чинного КЗпПУ та п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» інакше тлумачать таке повноваження профспілок: нині професійна спілка приймає рішення розірвати трудовий договір із керівником підприємства, установи, організації роботодавця, якщо він порушує законодавство про працю. Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» надає таке право, якщо роботодавець або ухиляється від участі в переговорах щодо укладення чи зміни колективного договору, або не виконує інші зобов'язання за колективним договором, або допускає інші порушення законодавства про колективні договори. Таким чином, підстави розірвання трудового договору (контракту) з керівником юридичної особи принципово відрізняються від підстав розірвання трудового договору (контракту), передбачених у п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та п. 9 ст. 247 КЗпПУ в редакції 1971 р. У проекті ТКУ відсутня така підстава для розірвання трудового договору з керівником, як ухилення керівника від участі в переговорах щодо внесення змін до колективного договору. Тому це положення запропоновано узгодити з положенням ст. 45 КЗпПУ. Також небезпідставними, на нашу думку, є скарги науковців щодо звуженого кола суб'єктів господарської діяльності стосовно керівників, щодо яких може розглядатись питання розірвання трудового договору (контракту). Тобто відповідно до ст. 109 проекту ТКУ використовується юридичний термін «керівник юридичної особи». Виникає логічне питання, чи позбавляється професійна спілка права ініціювати розірвання трудового договору з керівником філії, відділу чи представництва в разі порушення ним законодавства про працю. Доцільніше було б використовувати інший термін, а не «керівник юридичної особи» [9, с. 183].

Другою формою захисту трудових прав працівників є здійснення профспілками представництва під час вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Що стосується колективних трудових прав, то сторони соціального партнерства можуть їх реалізувати лише шляхом представництва. У проекті ТКУ зазначається, що сторонами спору на територіальному, національному й галузевому рівнях є працівники, суб'єктами яких є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання. Тобто мова йде про представництво інтересів. Ще однією формою захисту трудових прав працівників профспілками є здійснення представництва найманих працівників під час вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Представництво під час захисту трудових прав працівників має місце під час безпосередніх переговорів працівників із роботодавцем, а також в індивідуальних трудових правовідносинах за звернення працівника до комісії з трудових спорів чи до суду. Згідно зі ст. 423 проекту ТКУ працівник має право звернутися до комісії з трудових спорів із клопотанням про вирішення спору, якщо відповідний конфлікт не було врегульовано в процесі безпосередніх переговорів із роботодавцем протягом двох тижнів. Із цього приводу слід згадати, що проект ТКУ не містить положення, відповідно до якого профспілкові представники могли б бути уповноваженими працівником брати участь у засіданнях комісії з трудових спорів.

Щодо розглянутого питання Г.А. Занфірова зазначає: «Незалежно від органу, який розглядає трудовий спір, існує єдине трудове процесуальне правовідношення з розгляду

трудового спору або конфлікту. Це правовідношення можна поділити на три послідовні стадії, які характеризуються наявністю певних правочинностей і юридичних обов'язків їх учасників» [10, с. 87].

Висновки. Таким чином, у розглянутому проекті Трудового кодексу України визначено лише окремі елементи трудової правосуб'єктності професійної спілки. Для розвитку професійних спілок у проекті ТКУ варто передбачити умови й порядок набуття професійною спілкою правосуб'єктності; визначити правовий механізм взаємодії професійної спілки з трудовим колективом, роботодавцем, уповноваженим ним органом, працівниками, органами влади; навести оптимальні форми реалізації професійною спілкою своїх трудових повноважень; також сучасні профспілки повинні органічно поєднувати в собі як статус громадської організації, так і статус органу виробничої демократії.

Література:

1. Щотова Ю.М. Поняття представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом / Ю.М. Щотова // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 1. – С. 188–192.
2. Конституція України : наук.-практ. коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін. ; за ред. В.Я. Тація, Ю.П. Битяка, Ю.М. Грошевого та ін. – Х. : Право ; К. : ВД «Ін Юре», 2003. – 808 с.
3. Бурак В.Я. Роль профспілок в системі захисту трудових прав та законних інтересів працівників за проектом Трудового кодексу України / В.Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матер. ХХ звітної регіон. наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 лютого 2014 р.). – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2014. – С. 243–246.
4. Смигірева І.О. Профсоюзи як суб'єкти советського трудового права : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук / І.О. Смигірева ; ВНИИСЗ. – М., 1988. – 38 с.
5. Щотова Ю.М. Правові підстави представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом / Ю.М. Щотова // Вісник Вищої ради юстиції. – 2013. – № 2. – С. 70–78.
6. Симорот З.К. Проект Кодексу України про працю: загальні вимоги / З.К. Симорот // Вдосконалення законодавства України в сучасних умовах. – К., 1996. – С. 140.
7. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання / М.П. Стадник // Правова держава. – 2010. – Вип. 21. – С. 299–305.
8. Токарева М.В. Роль професійних спілок у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку / М.В. Токарева // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2012. – № 18. – С. 57–60.
9. Стадник М.П. Проект Трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників / М.П. Стадник // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 181–184.
10. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т.А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 86–88.

Іншин Н. І. Деятельность профсоюзов в контексте проекта Трудового кодекса

Анотація. Стаття посвячена аналізу признаков представительства профсоюзом интересов работников при реализации ими права на обращение за защитой своих прав. Раскрыты законодательные аспекты правового статуса профессионального союза. Определены перспективы улучшения деятельности профсоюзов Украины. Осуществлен анализ проекта Трудового кодекса Украины и внесен ряд предложений по совершенствованию данного проекта.

Ключевые слова: профессиональный союз, интересы трудящихся, правовой статус, проект Трудового кодекса Украины, защита прав работников.

Inshin N. Activities of trade unions in the context of the draft Labor Code

Summary. This article analyzes the features of the trade union representation of workers' interests in the implementation of such rights to seek protection of their rights. Disclosed legislative aspects of the legal status of a

trade union. The prospects of improvement of activity of Trade Unions of Ukraine. The analysis of the draft Labor Code of Ukraine and offered a number of suggestions for improving the project.

Key words: trade union, workers' interests, legal status, draft Labor Code of Ukraine, protection of workers' rights.