

Ступакова І. Г.,

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА КОЛЕКТИВНИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ, СВОБОД І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

Анотація. У статті досліджуються теоретичні та практичні питання забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. Обґрунтовано необхідність виокремлення в переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин як самостійного принципу принцип забезпечення права працівника на захист зазначених прав, свобод та інтересів. Зазначений принцип варто віднести до такого виду галузевих принципів, як принципи, властиві для трудового права в цілому.

Встановлено, що принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів є комплексним за своїм змістом і включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Виокремлення зазначених принципів обумовлюється необхідністю забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів залежно від порядку його здійснення: шляхом звернення працівника за захистом в індивідуальному порядку та шляхом індивідуального самозахисту; шляхом захисту зазначених прав, свобод та інтересів працівника у складі трудового колективу (без його індивідуального звернення до відповідних органів і організацій та здійснення самозахисту) на підставі закону або договору.

На підставі аналізу міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та окремих країн ЄС доведено, що принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю; примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів.

Ключові слова: працівники, трудові права, свободи та законні інтереси працівників, захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.

Постановка проблеми. Дослідження проблем захисту трудових прав завжди було одним із основних напрямів досліджень науки трудового права. Ці проблеми набувають особливої актуальності в сучасний період у зв'язку з новими викликами у світі праці. Ідеться про поширення нестандартних форм зайнятості, прекарізацію найманої праці, цифровізацію та

роботизацію в умовах інформаційного суспільства, подолання наслідків пандемії COVID-19. В Україні проблематика захисту трудових прав стає особливо актуальною, враховуючи реалії військового стану та необхідність швидкого післявоєнного відновлення країни.

Проблемою для України також залишається збереження високого рівня незадекларованої праці, незабезпечення права працівників на офіційне працевлаштування. Значним за обсягом залишається недодержання конституційного права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю. Як зазначається в Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році [1], заборгованість по виплаті заробітної плати станом на 01.01.2023 (без урахування частини тимчасово окупованих територій) становила 2,8 млрд грн. Заборгованість із заробітної плати на підприємствах, що знаходяться у сфері управління центральних органів виконавчої влади, становила 2,1 млрд грн.

Враховуючи реалії сьогодення, перед наукою трудового права стоїть завдання розробки ефективного галузевого механізму захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Стан дослідження. Проблеми захисту трудових прав досліджуються у наукових працях таких відомих вітчизняних учених, як В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, Ю.М. Гришина, С.І. Запара, М.І. Іншин, О.Г. Серета, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Водночас у науці трудового права відсутні дослідження теорії та практики забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в аспекті одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Мета статті полягає у дослідженні теоретичних і практичних питань забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Виклад основного матеріалу. У сучасній науці трудового права обґрунтоване наукове положення про виокремлення права працівника на захист трудових прав і законних інтересів як самостійного суб'єктивного права. Такий науковий підхід відображений у працях С.Я. Вавженчука [2], В.Я. Бурака [3] та інших вітчизняних учених.

У науковій літературі також доводиться самостійність права працівника на судовий захист як суб'єктивного трудового права. Так, І.І. Циганчук у своєму дисертаційному дослідженні визначає поняття та особливості права працівника на судовий захист [4, с. 92-103].

Положення міжнародно-правових актів, законодавчий досвід окремих країн ЄС, а також важливість права праців-

ника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних трудових прав обумовлюють необхідність і доцільність виокремлення такого самостійного принципу правового регулювання трудових відносин, як принцип забезпечення права працівника на захист зазначених прав, свобод та інтересів.

Якщо дотримуватись класифікації галузевих принципів правового регулювання трудових відносин на принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципи правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права), принципи, властиві для трудового права в цілому [5, с. 89], то принцип забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів працівників належить до останньої категорії принципів.

Принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів є комплексним за своїм змістом і включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Виокремлення зазначених принципів обумовлюється необхідністю забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів залежно від порядку його здійснення, що має бути забезпечене як шляхом звернення працівника за захистом в індивідуальному порядку, шляхом самозахисту, так і шляхом захисту зазначених прав, свобод та інтересів працівника як члена трудового колективу (без його індивідуального звернення до відповідних органів і організацій) на підставі закону або договору.

На підставі аналізу міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та практики їх застосування видається доцільним виділити такі форми реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку: досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку; профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника; індивідуальний самозахист працівником своїх трудових прав, свобод і законних інтересів.

Принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю; примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів.

Профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника здійснюється на підставі ст. 36 Конституції України [6], ст. 242 Кодексу законів про працю України [7], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року

№1045-XIV [8], статутів профспілок. Відповідно до частини першої ст. 21 Закону профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

Захисна функція профспілок, їх об'єднань залишається однією з основних їх функцій. При цьому внесені останнім часом зміни до трудового законодавства дають підстави для висновку про посилення цієї функції, враховуючи реалії сьогодення. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX [9] викладено в новій редакції частину третю ст. 49² «Порядок вивільнення працівників» і частини другу та третю ст. 49⁴ «Зайнятість населення» КЗпП України. Частиною третьою ст. 49² передбачене проведення консультацій власником або уповноваженим ним орган, фізичною особою, яка використовує найману працю, з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) про заплановане масове вивільнення. У частині другій ст. 49⁴ встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводити 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. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю.

Згідно з частиною третьою ст. 49⁴ КЗпП України професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX [10] ст. 49² КЗпП України доповнено новою частиною сьомою, якою встановлено профспілковий захист у разі вивільнення працівників за п. 6 ст. 41 КЗпП України (неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій).

Діяльності профспілок присвячені окремі норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [11]. Частиною другою ст. 5 Закону передбачено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 43 Кодексу законів про працю України, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Частиною першою ст. 14 Закону України № 2136-IX професійні спілки зобов'язано в межах їх діяльності максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється профспілками, їх об'єднаннями згідно

з нормами ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». В науковій літературі поряд з основними функціями профспілок, їх об'єднань – представницькою та захисною виокремлюється функція здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці. Водночас, як відзначають Ю.М. Гришина і Г.І. Чанишева, виокремлення трьох зазначених вище основних функцій профспілок є досить умовним, тому що під функцією можна розуміти як один, так і декілька взаємопов'язаних напрямів діяльності. Саме через цей взаємозв'язок у більшості випадків такі функції, як представницька і захисна здійснюються профспілками, їх об'єднаннями одночасно [12, с. 197].

Здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю також варто розглядати як одну з форм реалізації принципу забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Окремою формою реалізації зазначеного принципу є примирна процедура вирішення колективних трудових спорів, що здійснюється відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР [13]. Статтею 7 цього Закону передбачена послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п. «а» ст. 2) і спору щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди (п. «б» ст. 2) – примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем. Колективний трудовий спір щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (п. «в» ст. 2) і спір щодо невиконання вимог законодавства про працю (п. «г» ст. 2) розглядається і вирішується трудовим арбітражем. Статтею 10 Закону допускається участь незалежного посередника у виробленні примирною комісією взаємоприйнятого рішення.

Вирішення колективного трудового спору зазначеними органами є формою здійснення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. Якщо примирна комісія, трудовий арбітраж належать до органів захисту зазначених прав, свобод і інтересів, то варто підкреслити важливу роль Національної служби посередництва і примирення як органу, що сприяє такому захисту, здійснюючи повноваження, передбачені Законом і Положенням про Національну службу посередництва і примирення.

У теперішній час триває робота над розробкою проекту Закону України «Про колективні трудові спори» з урахуванням міжнародних трудових стандартів, рекомендацій МОП, законодавчого досвіду країн ЄС. Заслужують на підтримку такі положення законопроекту, як визначення в окремій статті основних понять і термінів, класифікація колективних трудових спорів на спори про інтереси і спори про права із закріпленням етапів їх розгляду, запровадження трудової медіації, встановлення правового статусу трудового медіатора, визнання судового порядку як етапу розгляду колективного трудового спору про права тощо. Ці та інші новели законопроекту сприятимуть посиленню колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Ще однією формою реалізації принципу забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників є колективний самозахист працівниками зазна-

чених прав, свобод і законних інтересів. Ідеться про здійснення права на страйк, проголошеного ст. 44 Конституції України, у порядку, встановленому нормами розділу III «Страйк» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Право на страйк є колективним трудовим правом, здійснення якого відбувається у рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів. Відповідно до частини третьої ст. 18 Закону страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників здійснюється у таких видах колективних трудових правовідносин, як правовідносини із представництва і захисту профспілками, їх об'єднаннями трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

П.Д. Пилипенко відносить до колективних трудових відносин також відносини, пов'язані із здійсненням громадського контролю за дотриманням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, а також за створенням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці та правильним застосуванням встановлених умов оплати праці [14, с. 6].

На нашу думку, зазначені відносини охоплюються таким видом колективних трудових відносин, як відносини із представництва і захисту профспілками, їх об'єднаннями трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Як уже відзначалося вище, при здійсненні громадського контролю профспілки, їх об'єднання захищають зазначені права та інтереси працівників.

Висновки. Виокремлення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як самостійного суб'єктивного трудового права зумовлює необхідність доповнення переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин окремим принципом забезпечення зазначеного права.

Право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів залежно від порядку його здійснення має бути забезпечене як шляхом звернення працівника за захистом в індивідуальному порядку, шляхом індивідуального самозахисту, так і шляхом захисту зазначених прав, свобод та інтересів у складі трудового колективу (без індивідуального звернення працівника до відповідних органів і організацій та здійснення самозахисту) на підставі закону або договору.

У зв'язку з цим у змісті принципу забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав і законних інтересів видається доцільним виділяти дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками,

їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю; примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів.

Література:

1. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році. <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/images/documents/annual-report-2022.pdf>
2. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
3. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 3-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.
4. Циганчук І.І. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників : дис. ...докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Київ, 2023. 262 с.
5. Паськов Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2008. 210 с.
6. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
7. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. 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.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року №2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
12. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. №4. С. 195-201.
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

14. Пилипенко П.Д. Про колективні трудові відносини як предмет трудового права. Актуальні проблеми соціального права : матеріали круглого столу «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону «Про колективні угоди та договори» 23 травня 2023 р. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. Вип. 11. С. 3–7.

Stupakova I. Ensuring the right of employees to collective protection of labour rights, freedoms and legitimate interests

Summary. The article examines theoretical and practical issues of ensuring the right of employees to collective protection of labour rights, freedoms and legitimate interests. The need to single out as an independent principle in the list of basic principles of legal regulation of labour relations the principle of ensuring the employee's right to protect the specified rights, freedoms and interests is substantiated. The specified principle should be attributed to such a type of branch principles as the principles peculiar to labour law as a whole.

It was established that the principle of ensuring the right of an employee to protect his labour rights, freedoms and legal interests is complex in its content and includes two components: the principle of ensuring the right of an employee to protect his labour rights and legal interests individually and the principle of ensuring collective protection of labour rights and legitimate interests of employees.

The highlighting of these principles is conditioned by the need to ensure the right of the employee to protect his labour rights, freedoms and legal interests, depending on the order of its implementation: by applying for protection of the employee individually; by protecting the specified rights, freedoms and interests of the employee as part of the labour collective (without his individual appeal to the relevant bodies and organizations) on the basis of the law or contract.

Based on the analysis of international legal acts, acts of the current legislation of Ukraine and individual EU countries, it has been proven that the principle of ensuring the collective protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees is implemented in the legislation of Ukraine in such forms as: protection of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees by trade unions, their associations (except for cases of protection at the request of the employee), as well as public control by trade unions of compliance with labour legislation; conciliation procedure for resolving collective labour disputes (conflicts); collective self-defense of labour rights, freedoms and legitimate interests of employees.

Key words: employees, labour rights, freedoms and legal interests of employees, protection of labour rights, freedoms and legal interests of employee, collective protection of labour rights, freedoms and legal interests of employees, legislation of Ukraine, legislation of individual EU countries.