

*Середа О. Г.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ПОВНОВАЖЕННЯ ПРОФСПІЛОК У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. У статті проаналізовано сучасний стан профспілкових організацій у системі захисту прав та інтересів працівників. Досліджено етапи становлення й розвитку профспілкових організацій. Розкрито сутність і юридичні особливості захисту прав та інтересів працівників профспілковими організаціями.

Ключові слова: працівник, профспілкова організація, роботодавець, захист прав та інтересів працівників, функція представництва й захисту.

Постановка проблеми. Розвиток ринкової економіки в Україні неможливий без створення та функціонування належної системи правового захисту учасників трудових правовідносин. Серед різноманіття форм захисту трудових прав та інтересів працівників одне з ключових місць посідають профспілкові організації. В чинному законодавстві про профспілкові організації передбачено правові основи й інші передумови для здійснення ними захисної функції. Проте нечіткість окремих норм законодавства в поєднанні з різним їх тлумаченням призвели до того, що профспілкові організації не завжди можуть на належному рівні здійснювати захист трудових прав працівників.

Метою статті є розкриття змістових особливостей поняття «профспілкова організація» із подальшим аналізом історичних етапів становлення й розвитку зазначеної форми захисту трудових прав працівників і висвітлення особливостей захисту профспілковими організаціями прав та законних інтересів працівників.

Становлення й розвиток профспілкових організацій, а також дослідження окремих аспектів їхньої діяльності були висвітлені у працях таких науковців радянського періоду, як Р.З. Лівшиць, Г.К. Москаленко, О.С. Пашков, В.М. Скобелкін, О.В. Смірнов, В.І. Смолярчук, І.О. Снігірьова, А.І. Целін, а також у працях таких вітчизняних науковців, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, П.І. Жигалкін, А.Р. Мацюк, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та багато інших.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одними з найчисленніших, проте найменш захищених суб'єктів трудових правовідносин варто визнати найманих працівників. Задля захисту своїх соціально-трудових прав і законних інтересів працівники, відповідно до положень Конституції України [1], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон) [2], Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] та інших нормативно-правових актів, мають право об'єднуватись у професійні спілки. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 1 Закону, професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання).

Проте, для того щоб більш ґрунтовно та якісно визначити місце профспілок у сфері захисту трудових прав працівників,

необхідно акцентувати увагу на такому: по-перше, дослідити історичні етапи становлення й розвитку профспілок на теренах сучасної України; по-друге, проаналізувати повноваження профспілок у випадку припинення трудових правовідносин.

Досліджуючи питання історичного становлення й розвитку професійних спілок, ми погоджуємося із думкою В.І. Смолярчука, який відзначає, що професійні спілки виникли як добровільні об'єднання робітників і службовців за професіями. Автор переконує, що саме від цього й виникла назва «профспілка». Перші профспілкові організації почали формуватись під час революції 1905–1907 рр. і будувались за професіями: фармацевти, лікарі, ткачі тощо. Автор акцентує увагу на тому, що об'єднання працівників і службовців за професією вказує на те, що в цьому випадку має місце об'єднання в спілки не всіх громадян, а лише тієї частини населення, яка пов'язана із працею, виробничою діяльністю. Підсумовуючи результати свого дослідження, учений наголошує на тому, що головною передумовою виникнення професійних спілок була праця і трудова діяльність [4, с. 5].

Зважаючи на ту обставину, що частина Україна на той час перебувала у складі Російської Імперії, а потім і у складі СРСР, досліджувати становлення й розвиток профспілкових організацій без дослідження нормативно-правових актів того часу було б не доцільно. Питання періодизації розвитку законодавства про професійні спілки було досліджено у праці Ф.А. Цесарського «Захисна функція профспілок, форми її реалізації», де автором було виокремлено дев'ять етапів [5]. Стисло охарактеризуємо ці етапи: так наприклад, перший етап (1906–1907 рр.) характеризується тим, що функції спілок зводились до виплат грошової допомоги своїм членам, організації кас взаємодопомоги, бібліотек, професійних шкіл. Натомість, як відзначає автор, вони не мали права нагромаджувати страйкові фонди та влаштовувати страйки; другий етап (1917–1922 рр.), передбачав зміну співвідношення класових і політичних сил у країні, демократизацію політичного режиму, посилення робітничого та профспілкового руху, характеризується закликами створити фабрично-заводські комітети, до повноважень яких зарахувати представництво робітників у відносинах із урядовими й громадськими установами, давання згоди на проведення надурочних робіт тощо; під час третього етапу (1922–1933 рр.) 03 червня 1922 р. було прийнято КЗпП РСФСР, де у ст. 158 була відображена захисна лінія діяльності профспілок, що полягала в такому: а) представництві й захисті інтересів робітників і службовців із питань умов праці та побуту робітників; б) представництві перед урядовими та громадськими організаціями тощо; під час четвертого етапу (1933–1955 рр.) була прийнята спільна Постанова «Про об'єднання Народного Комісаріату праці Союзу РСР з ВЦРПС», у результаті такого об'єднання, як відзначає автор, профспілки як громадські організації почали виконувати державні функції; під час п'ятого етапу (1958–1965 рр.) значно була посилена роль Держкомітету праці, так як до його повноважень перейшли питання стосовно

координації діяльності міністерств і відомств у галузі праці й зарплати; шостий етап (1958–1965 рр.) відзначився прийняттям Постанови Пленуму ЦК КПРС «Про роботу професійних спілок СРСР», яка розширила функції фабричних, заводських, місцевих комітетів профспілок, надавши їм право на прийняття рішень щодо нормування праці та організації заробітної плати, а також здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства, обмеження звільнення робітників і службовців без згоди профспілкової організації; під час сьомого етапу (1965–1970 рр.) починається господарська реформа, становлення її основних принципів здійснюється за активної участі профспілок, на цьому етапі професійним спілкам не були надані нові функції, а лише була розширена спільна компетенція органів держави і профспілок; восьмий етап (1970–1990 рр.) характеризується значним розвитком законодавства про профспілки, було прийнято Кодекс законів про працю УРСР, де були закріплені широкі права профспілок, а також Закон СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» від 10 грудня 1990 р.; дев'ятий етап розпочався з 1991 р. й діє до сьогодні.

На підставі аналізу розвитку законодавства про профспілки автор свідчить про те, що на різних етапах розвитку держави профспілки посідали неоднакове становище – від обмеження до одержавлення й надання їм навіть деяких державних функцій [5, с. 42–64].

Отже, проаналізувавши етапи становлення та розвитку профспілкових організацій, можемо констатувати, що основним напрямом їхньої діяльності була функція представництва й захисту інтересів працівників. Проте варто відзначити, що останнім часом з'являються спроби зменшити роль і функції профспілок щодо захисту трудових прав. Так, наприклад, у ст. 141 Проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 [12] зазначено, що роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки за письмовою згодою працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації, тоді як, згідно зі ст. 64 КЗпП України, роботодавець повинен отримати згоду від виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт.

Що ж стосується питання захисту прав працівників, то на сьогодні професійні спілки є одними із ключових державно-правових механізмів у системі захисту прав працівників.

Як відомо, профспілки захищають трудові права громадян за такими основними напрямками: а) нормотворчість; б) застосування норм КЗпП України, законів і підзаконних нормативно-правових актів; в) участь у вирішенні колективного трудового спору й проведенні страйку; г) здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства [6, с. 10].

С.Я. Вавженчук відзначає, що наданих прав профспілці недостатньо для надання кінцевого захисту прав працівників, тобто вони не наділені засобами, здатними примусити роботодавців виконувати рішення, прийняті профспілками стосовно відновлення або запобігання, припинення порушення трудових прав працівників [7, с. 112].

Проте, на нашу думку, зазначене положення є хибним, оскільки, відповідно до ст. 44 Конституції України, ті, хто працюють, мають право на страйк, який може бути проведений у випадку відмови роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу. Ми солідарні з думкою А.М. Слю-

саря, який відзначає, що профспілки мають вагомий вплив на розвиток взаємовідносин між працівником і роботодавцем, хоча й не є стороною трудового договору, однак є суб'єктами інших правовідносин, пов'язаних із трудовими, зокрема в процесі встановлення умов праці, представництва й захисту прав працівників при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів тощо [13, с. 238].

У ст. 43 КЗпП України передбачено, що розірвання трудового договору із підстав, передбачених п. п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 ст. 40, п. п. 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньої згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), членом якої є працівник.

Відзначимо, що, у свою чергу, у Проекті Трудового кодексу України від 22.04.2013 р. № 2902 [11] у ст. 122 передбачена можливість звільнення працівника роботодавцем навіть у супротиві пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації. Тобто, з аналізу зазначеної норми ми бачимо, що роботодавець повинен звернутись із запитом до профспілки, однак її рішення не є для нього остаточним. Отже, ми можемо стверджувати, що це положення нівелює правове становище профспілок як органу з контрольними та захисними функціями й перетворює їх на консультативні органи. Цього не можна допустити, оскільки в цьому випадку зменшуються гарантії захисту прав працівників.

У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зокрема в п. 10 ст. 38 «Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації» передбачено, що виборний орган первинної профспілкової організації надає згоду або відмову в даванні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця із працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки.

Тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, установі, організації» надано Конституційним Судом України й розуміється як будь-яка професійна спілка (професійна організація), яка, відповідно до Конституції та законів України, утворена на підприємстві, установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їхніх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди [8].

Отже, звертає на себе увагу та обставина, що будь-яка профспілка утворена з метою захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди. Отже, можемо стверджувати, що професійну спілку ми сміливо розглядаємо як одну з форм захисту працівником своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Оскільки надання згоди профспілковою організацією на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця чітко не регламентується нормативно-правовим актом, можемо дійти висновку, що ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» має більш практичне значення, оскільки зміст зазначеної норми спрямований більше на посилення захисту прав працівників від безпідставних звільнень, підвищення відповідальності й більшої дисциплінованості профспілкових органів під час прийняття рішення з питань надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Аналіз ч. 1 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» привертає увагу наявністю п'ятнадцятиденного строку, у період якого виборний орган первин-

ної профспілкової організації розглядає письмово обґрунтоване подання роботодавця із приводу розірвання трудового договору із працівником. Зазначене повноваження профспілкового органу надає працівникові додаткові гарантії. Так, наприклад, якщо профспілковий орган через хворобу працівника чи з інших поважних причин не в змозі був розглянути подання в указаний термін, то вбачається, що роботодавець повинен буде повторно подати зазначене подання.

Відзначимо також і той факт, що необхідність розвитку й посилення ролі профспілок у питаннях захисту прав та інтересів працівників не викликають жодного сумніву. Однак, зважаючи на суспільно-політичні й економічні процеси, які на сьогодні відбуваються в нашій державі, це зробити дуже складно. Тому, на нашу думку, доцільно було б використати досвід Європейських країн у побудові та розвитку профспілкових організацій. Серед європейських країн цікавим є досвід Республіки Польщі, яка, на відміну від України, не лише закрипила у ст. 12 Конституції Республіки Польща (далі – КРП) «... свободу створення і діяльності професійних спілок, соціально-професійних організацій аграріїв, спілот, громадських рухів, інших добровільних об'єднань, а також фондів», а й у ст. 59 деталізувала права профспілок [14]. Зважаючи на той факт, що норми Конституції є правовою основою для подальшого розвитку та врегулювання діяльності профспілкових організацій, конкретний перелік їхніх прав і обов'язків, а також визначення місця в суспільно-політичній системі було визначено в Законі Республіки Польща «Про профспілки» від 23 травня 1991 р.

Закріплення у КРП прав профспілок дало змогу надати профспілковим організаціям додаткових гарантій, що й посприяло подальшому розвитку не лише профспілкового руху, а й країни загалом.

Висновки. Отже, на нашу думку, задля посилення ролі профспілок у питаннях захисту прав працівників, необхідно зробити таке: (1) унести зміни до Конституції України, з метою надання професійним спілкам і їхнім об'єднанням, що захищають і представляють інтереси значної кількості громадян України, права законодавчої ініціативи; (2) оскільки на сьогодні Проект Трудового Кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 є найбільш обговорюваним на теренах нашої держави, варто також відзначити необхідність унесення змін у деякі його положення стосовно прав і гарантій діяльності профспілкових організацій. Так, наприклад, пропонуємо виключити норми, які дозволяють роботодавцям видавати наказ про залучення працівників до роботи у вихідні дні та дні державних і релігійних свят без попереднього отримання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації, як це передбачено чинним кодексом. Окрім того, унести зміни до ст. 141, яка дозволяє роботодавцю застосовувати надурочні роботи при попередньому «повідомленні» профспілки, замість отримання дозволу.

Підсумовуючи викладене, можемо переконливо стверджувати, що на сьогодні права профспілок у Проекті Трудового кодексу України доволі звужені, проте ми переконані, що подані зауваження будуть ураховані та сприятимуть створенню на теренах нашої держави профспілкових організацій відповідно до європейських стандартів.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. № 42.

3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Смолярчук В.И. Права профсоюзів в регулюванні трудових відносин робочих і службових / В.И. Смолярчук. – М. : Профиздат, 1973. – 176 с.
5. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук / Ф.А. Цесарський. – Х. : Б. в., 2004. – 200 с.
6. Харчук Р.С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Р.С. Харчук ; наук. кер. Б.Г. Розовський ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ : Б. в., 2011. – 20 с.
7. Вавженчук С.Я. Колективний захист трудових прав працівників за допомоги профспілок у сучасних умовах / С.Я. Вавженчук // Публічне право. – 2011. – № 3. – С. 108–114.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використано в абзаці шостому частини першої статті 431 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 28 жовтня 1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45. – Ст. 1657.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 1. – С. 375–378.
10. Примірне Положення про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України, затвержене Постановою Президії Ради ФПУ від 15 листопада 2000 р. № П-30-7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://profspilka.kiev.ua/org-masova/docs/print/page,1,1404-primrpe-polozhennya-pro-pervinnu-profspilkovu-organizaciyu-organizacynulanku-chlenskoyi-organizaciyi.html>.
11. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
12. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
13. Слюсар А.М. Суб'єкти трудового права України : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.М. Слюсар ; наук. керівник П.І. Жигалкін ; Національний університет «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : Б. в., 2011. – 407 с.
14. Конституція Республіки Польща [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/rosyjski/kon1.htm>.

Серда Е. Г. Полномочия профсоюзів в механізмі правової захисту прав працівників

Аннотація. В статті проаналізовано сучасне становище профсоюзних організацій в системі захисту прав і інтересів працівників. Ісследовані етапи становлення і розвитку профсоюзних організацій. Раскрыта сущность и юридические особенности защиты прав и интересов работников профсоюзными организациями.

Ключевые слова: працівник, профсоюзна організація, роботодавець, захиста прав і інтересів працівників, функція представительства і захисту.

Sereda E. The powers of trade unions in the mechanism of legal protection of workers' rights

Summary. In the article the author analyzes the current state of trade-union organizations in the system of protection of rights and interests of workers. Stages of formation and development of trade unions are researched. The essence and legal aspects of protecting the rights and interests of workers in trade union organizations are exposed.

Key words: employee, trade union organization, employer, protection of rights and interests of workers, representation and protection function.