

33. Справа «ТОВ „БАЗАЛІТ-ІМПЕКС“ проти України» (заява № 39051/07) від 01 грудня 2011 року // Урядовий кур'єр. – 2012. – № 68.

34. Справа «Сокурєнко і Стригун проти України» від 20.07.2006 (Заяви № 29458/04 та № 29465/04) // Офіційний вісник України. – 2007. – № 1. – С. 301.

35. Проект Цивільного процесуального кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/files/Proekt_CPK_100317.pdf.

УДК 349.2.331.105.44

Вавженчук Сергій Ярославович,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

МЕЖІ ЗАХИСТУ ТА ПРЕВЕНТИВНОЇ ОХОРОНИ КОНСТИТУЦІЙНО-ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФСПІЛКАМИ

У цій статті автор звертає увагу на межі колективного захисту та охорони конституційних трудових прав працівників профспілками, а також на їхні особливості. Окремий акцент робиться на правових проблемах захисно-охоронного механізму за участю профспілок в Україні.

Ключові слова: колективний захист, охорона трудових прав, трудові права.

Vavzhenchuk S. Limits of defense and protection of employees' constitutional labor rights by trade unions

In this article, the author draws attention to limits of collective defense and protection of constitutional labor rights by trade unions as well as their distinct features. Special attention is paid to legal issues of defense and protection mechanism which involves participation of trade unions in Ukraine.

Keywords: collective defense of rights, protection of labor rights, labor rights.

Вавженчук С.Я. Границы защиты и охраны конституционных трудовых прав работников профсоюзами

В данной статье автор обращает внимание на пределы коллективной защиты и охраны конституционных трудовых прав работников профсоюзами, а также на их особенности. Отдельное внимание уделяется правовым проблемам защитно-охранительного механизма с участием профсоюзов в Украине.

Ключевые слова: коллективная защита, охрана трудовых прав, трудовые права.

Актуальність дослідження. Одним із визначальних центрів трудового права слід вважати механізм захисту та охорони конституційних трудових прав працівників профспілками. Глибинність його сутності цікавила правників у різні періоди розвитку суспільства. Саме тому законодавство, що окреслює відповідний правовий механізм, перебуває у перманентному розвитку. Під впливом трудо-правової доктрини воно, наче самостійний живий організм, вдосконалюється, трансформується за змістом та формою. Втім слід констатувати, що такої динамічній трансформації приватного законодавства притаманні не лише нові відтінки трудового права, але й низка латентних недоліків, що, безумовно, загострює наявні проблеми у правовому механізмі захисту та охорони конституційних трудових прав працівників. Як наслідок, актуальність теми дослідження обумовлена необхідністю трансформації правового поля у сфері захисту та охорони конституційно-трудова прав працівників та недосконалістю нормативно-правового регулювання окреслених відносин.

Стан дослідження. Окремим аспектам захисту та охорони трудових прав присвячували свої праці М.І. Іншин, І.В. Лагутіна, Н.Л. Лютов, В.Ю. Нікіфоров, В.І. Прокопенко, Д.В. Чернякова та інші.

Мета цієї роботи полягає у критичному огляді захисту та охорони конституційно-трудова прав працівників профспілками.

Виклад основного матеріалу. Колективний захист і охорона трудових прав працівників обумовлюються самою юридичною природою трудових відносин: участь у трудових відносинах двох біполярних суб'єктів – працівника та роботодавця – викликає априорі (від лат. а ргіогі – первісно) постійні розбіжності інтересів, головним шляхом урегулювання яких мають бути колективні дії або однієї зі сторін, або спільні дії обох сторін трудових правовідносин.

Серед органів, покликаних здійснювати охорону трудових прав працівників, у першу чергу слід виділити професійні спілки, які утворилися внаслідок генезису методів захисту та охорони конституційно-трудова прав з поправкою на вектор розвитку прав і свобод держави. Розвиток механізмів захист та охорона трудових прав профспілками пройшов доволі тернистий шлях навіть у державах зі значним розвитком демократії. Адже трудовому праву відомі випадки як відмови роботодавця від визнання профспілок у Великобританії [1, с. 36], так і укладення у США трудових договорів про

завчасну відмову майбутнього працівника від членства у профспілці та від участі у супутніх діях (страйках тощо) [2, с. 121]. Втім проголошення ідеалів демократії та необхідність здійснення належного захисту та охорони трудових прав вплинула на трансформацію законодавства багатьох держав. Так, у Великобританії на базі Закону про трудові відносини запроваджений механізм примусового визнання профспілок, а отже, примусового визнання права на колективний захист та охорону трудових прав. Що ж стосується США, то їхня судова система та законодавець зреагували на такі порушення трудових прав миттєво, адже суди одразу визнавали згадані договори незаконними, а в 1964 р. був прийнятий Закон про цивільні права, який надав додаткові можливості захисту конституційних трудових прав [2, с. 121; 3, с. 91; 4, с. 352].

Процеси розвитку системи охорони конституційно-трудова прав працівників профспілками не обійшли й Україну. Перед тим як перейти до аналізу окремих аспектів захисно-охоронних механізмів за участю профспілок в Україні, слід зацентувати увагу на національному нормативному визначенні поняття «профспілка». Відповідно до статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки представляють собою добровільні неприбуткові громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудова) діяльності навчання, та які створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [5]. З аналізу нормативного визначення випливає, що законодавець акцентує увагу не на регулюванні профспілками двох блоків правовідносин, а саме: відносин між працівниками та працівниками і роботодавцями, а на представництві та захисті прав та інтересів працівників, що є членами профспілки. Думається, що у визначенні слід також приділити увагу колективним переговорам, як одній із важливих функцій профспілки у сфері превентивної охорони прав працівників, адже у статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілка наділяється відповідним правом. Не можна обійти увагою і той факт, що визначення не містить терміна «охорона трудових прав», втім у розділі 2 «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» Закону йдеться про охорону прав працівників. Наприклад, стаття 30 містить норми щодо повноважень профспілок, їхніх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля.

Говорячи про захист та охорону конституційно-трудоваих прав працівників одразу варто наголосити на тому, що типова ознака профспілки впливає на визначення межі захисту та охорони розглядуваних прав. В іноземних джерелах можна знайти тезу про те, що профспілки слід поділяти на два основні типи: закриті та відкриті. Вважається, що такий поділ був запропонований Х. Тернером [1, с. 29-30; 6, 730]. Як наслідок, профспілка закритого типу здійснює представництво, захист та охорону конституційно-трудоваих прав працівників у межах однієї професії або відповідної групи професій. Що стосується профспілки відкритого типу, то вона покликана здійснювати представництво, захист та охорону відповідних прав без врахування професійної належності працівників.

В Україні система захисту та охорони конституційно-трудоваих прав працівників окреслена значним різномірним правовим масивом. Нормативно-правовим базисом діяльності профспілок слід вважати Конституцію України, Кодекс законів про працю, Закони України: «Про об'єднання громадян», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Цими Законами регламентуються права та обов'язки профспілок у сфері здійснення своєї охоронної та представницької діяльності. В загальному вигляді основні права та обов'язки профспілок викладено в Законі, що безпосередньо регулює їх діяльність, всі інші закони – конкретизують питання участі профспілок в окремих сферах трудових відносин.

Зважаючи на те, що як в самому ЗУ «Про професійні спілки...» визначено достатньо широкий перелік прав та обов'язків профспілок, так і різні вчені надають достатньо розгалужену систему таких прав. Зокрема, Чанишева Г.І. та Болотіна Н.Б. права профспілок класифікують за такими групами: права щодо встановлення на підприємствах, регіональному, галузевому, регіональному рівнях колективних умов праці; права у сфері застосування чинного законодавства про працю; права з контролю за дотриманням трудового законодавства [7, с. 429]; Прокопенко В.І. виділяє такі групи прав профспілок: «а) спільні з роботодавцем права; 2) погоджувальні права, коли право вирішення питання належить власнику або уповноваженому ним органу, але власник повинен попередньо погодити вирішення цих питань з

профспілковим органом; 3) право на участь профспілкових органів у вирішенні виробничих питань власником або уповноваженим ним органом» [8, с. 118]; Нікіфоров В.Ю. у своєму дисертаційному дослідженні дійшов висновку, що необхідно класифікувати права профспілок залежно від тих сфер, в яких вони здійснюються: «а) забезпечення зайнятості; б) трудового договору; в) робочого часу та часу відпочинку; г) нормування та оплати праці; ґ) гарантій та компенсацій; д) дисципліни праці; е) охорони праці; ж) контролю за дотриманням трудового законодавства; з) ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод; і) вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; к) соціального захисту працівників та їх соціального страхування; л) управління підприємствами, установами, організаціями; м) інформації з питань праці та соціально-економічного розвитку; н) навчальна, культурно-освітня та дослідна; о) житлово-побутова; п) притягнення до відповідальності посадових осіб; р) господарча і фінансова діяльність профспілок» [9, с. 105]. Отже, в трудо-правовій доктрині відсутній уніфікований підхід до розуміння класифікації прав профспілок, що у свою чергу ускладнює виокремлення критеріїв, особливостей, що розкривають механізм захисту та превентивної охорони профспілками конституційно-трудова прав працівників.

З огляду на положення Закону України «Про професійні спілки...» та на доктринальний масив можна дійти висновку, що розділ II Закону «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» побудований без врахування вимог юридичної техніки структурування законів, що негативно впливає на розуміння суб'єктивних прав, у тому числі суб'єктивних прав на захист трудових прав. На рівні теорії права та трудового права вже неодноразово наголошувалося, що термін «права та обов'язки» ототожнюється із терміном «повноваження». Враховуючи наведене, назви статей 21, 30 не вписуються в структуру другого розділу Закону. Як наслідок, назви статей 21 «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю» та 30 «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля» згаданого Закону слід змінити відповідно на «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про

працю» та «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля».

Окрім того, недоліком чинного закону є відсутність чітко регламентованого порядку реалізації своїх прав та обов'язків профспілками, що значно ускладнює цей процес та створює труднощі у правозастосуванні. Зважаючи на те, що матеріальні норми в багатьох випадках потребують процесуального підкріплення, оскільки в такий спосіб забезпечується їхня реалізація, вважаємо за необхідне доповнити чинний закон відповідною статтею.

Права та обов'язки профспілок, виходячи з мети їх створення, насамперед спрямовані на реалізацію їхньої охоронної функції. Відповідні функції профспілок проявляються як у правозастосовчій, так і в правотворчій діяльності. При цьому варто підкреслити, що правозастосування в діяльності профспілок під час реалізації охоронної функції може бути двох видів: внутрішнє та зовнішнє. Під час внутрішнього правозастосування профспілки застосовують норми права, що регулюють порядок їх діяльності, створення об'єднань, обрання виборного органу, тобто ті норми, які стосуються внутрішньої організації та створення профспілок. Зовнішнє правозастосування здійснюється тоді, коли профспілки самостійно або спільно з іншим уповноваженим суб'єктом забезпечують реалізацію прав працівників. За цих обставин не можна не відмітити того факту, що в чинному законодавстві спостерігається розділення тих працівників, права яких захищають профспілки, на дві категорії: ті, що входять до профспілок, та ті, що не входять до їх складу. Так, захист прав працівників, що не входять до профспілок, є можливим з боку профспілок, але не є їхнім обов'язком, за умови якщо порушуються індивідуальні права працівника. При цьому відповідальності за відмову профспілки у наданні превентивної охорони, здійсненні представництва в разі звернення працівника до профспілки чинним законодавством не передбачено. Що ж стосується порушених прав декількох працівників, то профспілка здійснює їх представництво незалежно від того, чи є працівник членом профспілки. З цього приводу цікавою видається думка Лагутіної І.В., яка зазначає, що «захисна функція профспілок проявляється на всіх стадіях правового регулювання праці: а) при прийнятті нових нормативно-правових актів; б) при прийнятті рішень роботодавцем щодо

застосування окремих норм трудового законодавства; в) при наданні допомоги працівникам при захисті своїх трудових прав та законних інтересів (при вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів)» [10, с. 175]. Вважаємо, що нерозповсюдження охоронної та представницької функції профспілок на працівників, які не є її членами, в питаннях охорони індивідуальних прав варто розглядати як недолік механізму охорони трудових прав працівників. Думається, що у цьому контексті правильним буде на рівні ЗУ «Про професійні спілки...» виокремити категорію працівників з назвою «квазічлени профспілки», на яких буде розповсюджуватися означений механізм у разі порушення, оспорення їх суб'єктивних трудових прав. Втім квазічлен профспілки не може бути наділений повним обсягом прав та обов'язків члена профспілки. Він повинен бути наділений правом голосу лише з кола питань, що стосуються представництва, колективного та індивідуального захисту трудових прав працівників профспілкою, що ж стосується інших питань, зокрема внутрішньо-профспілкових, такі працівники повинні бути позбавлені права голосу. У такий спосіб представляється можливим розширення профспілкою меж охорони, виходячи з критерію суб'єктного складу, адже за таких умов є можливість здійснити охорону індивідуальних трудових прав як працівників, що є членами профспілки, так і працівників, що не мають такого статусу. Думається, що категорія «квазічлен профспілки» повинна охоплювати й стажистів. Адже вони відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України № 20 від 16 січня 2013 р. [11] є студентами вищих та учнями професійно-технічних навчальних закладів, що здобули спеціальність або професію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» або «кваліфікований робітник», продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні та проходять стажування на підприємствах за спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем), за якою здобувається освіта, на визначених договором про стажування умовах у вільний від навчання час. Тобто стажист, можна сказати, перебуває у своєрідних правовідносинах із роботодавцем. Доказом того, що стажист потребує захисту та превентивної охорони саме індивідуальних трудових прав, є й те, що він перебуває у своєрідних трудових правовідносинах із роботодавцем. Вказане ґрунтується, як мінімум, на пунктах 13, 14 згаданої постанови КМ України, за якими керівник підприємства відповідає за створення належних умов роботи та забезпечення оплати праці стажиста,

дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії, а запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством.

Висновок. Підсумовуючи, слід констатувати, що мета цієї роботи досягнута, адже здійснено критичний огляд захисту та превентивної охорони конституційно-трудова прав працівників профспілками. Разом із тим автор дійшов висновків, що викладені в таких положеннях. По-перше, у нормативному визначенні поняття «профспілка» слід також приділити увагу колективним переговорам як одній із важливих функцій профспілки у сфері превентивної охорони трудових прав працівників. Не можна обійти увагою і той факт, що згадане визначення не містить терміна «превентивна охорона трудових прав». По-друге, слід констатувати, що типова ознака профспілки впливає на визначення межі захисту та превентивної охорони розглядуваних прав. По-третє, з огляду на вимоги юридичної техніки структурування законів назви статей 21, 30 Закону України «Про професійні спілки...» не вписуються в структуру 2 розділу Закону. По-четверте, на рівні вказаного Закону необхідно виокремити категорію працівників з назвою «квазічлени профспілки», на яких буде розповсюджуватися механізм превентивної охорони та захисту трудових прав. Такий суб'єкт повинен бути наділений правом голосу лише з кола питань, що стосуються представництва, колективного та індивідуального захисту конституційно-трудова прав працівників профспілкою, що ж стосується інших питань, зокрема внутрішньо-профспілкових, такі працівники повинні бути позбавлені права голосу. По-п'яте, категорія «квазічлен профспілки» повинна охоплювати й таких суб'єктів трудового права, як стажисти.

Список використаної літератури :

1. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: [монография] / Н.Л. Лютов – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
2. Чернякова Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография / Д.В. Чернякова –М.: Волтерс Клувер, 2010. – С. 121 (208 с.).
3. Stone K.V.W. Revisiting the At-Will Employment Doctrine: Imposed Terms, Implied Terms, and the Normative World of the Workplace // *Industrial Law Journal* / K.V.W. Stone – 2007.- Vol. 36. – P 91;
4. Befort S.F. Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment // *Boston College Law Review* / S.F. Befort– 2000. – Vol. 43. - № 2 – P. 352;

5. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
6. Deakin S., Morris G.S. Labour Law. 4th ed. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon / S.Deakin, G.S. Morris 2005. – P. 730.
7. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 1999. – С. 429 (480 с.).
8. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
9. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально–трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично–правовий аспект): дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нікіфоров Веніамін Юрійович; Національний ун–т внутрішніх справ. – Х., 2004. – 187 с.
10. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лагутіна Ірина Вікторівна; Одеська національна юридична академія. – О., 2007. – 206 с.
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях» № 20 від 16 січня 2013 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – Ст. 163.