ISSN 1995-6134

УДК 349.2(477)
М.В. ДАНИЛОВА, Київський апеляційний адміністративний суд

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ УКРАЇНИ

Ключові слова: *диференціація правового регулювання, колективні трудові спори, судді*

Метою даної статті є визначення особливостей комплексу колективних трудових прав суддів України порівняно з встановленим законодавством про працю. Задля досягнення визначеної мети вбачається доцільним з'ясування поняття колективних трудових прав працівника, визначення норм адміністративного права, якими встановлено диференційовані правила щодо правового регулювання колективних трудових прав суддів України, визначення відмінностей комплексу колективних трудових прав судді порівняно з працівниками інших галузей, колективні трудові права яких врегульовано законодавством про працю.

За основу роботи взято праці таких науковців, як Н.Б. Болотіна, І.Я. Кисельов, Г.І. Чанишева, Н.М. Швець та інших.

Виконання особливих державних функцій суб'єктами трудового права на сьогодні є підставою особливого регулювання їх трудової діяльності, що включає існування обмежень і заборон щодо комплексу прав, додаткових підстав притягнення до відповідальності, специфіки виникнення і припинення правовідносин. При цьому лінія розмежування сфери впливу трудового і адміністративного права є розмитою. А саме, не тільки чітко не визначено, які питання правового регулювання трудової діяльності повинні бути здійснені виключно відповідно загальним правилам, і для яких слід встановити певний особливий порядок, але й існування вже встановлених відмінностей, включаючи неможливість страйкування, об'єднання для захисту професійних інтересів, на сьогодні є предметом активних дискусій.

Виходячи ж з розбіжного призначення вказаних галузей (трудове право спрямоване на балансування інтересів трудових правовідносин, в той час, як адміністративне призначене для регулювання сфери державного управління і концентрується на інтересах держави), включення суддів до кола суб'єктів трудового права і визначення особливостей правового регулювання їх трудової діяльності є доцільним з точки зору досягнення стану їх соціально захищеності. На сьогодні ж сфера державної служби переважно визначається комплексним інститутом, що передбачає регулювання відповідної діяльності за допомогою норм як трудового, так і адміністративного права без чіткості уявлень про правовий статус особи в такому разі. В умовах існування і поширення світової тенденції старіння розбіжностей правового статусу працівників різних секторів економіки держави дане питання є вкрай актуальним, адже для встановлення обґрунтованості, доцільності існування диференційованих правил правового регулювання колективних трудових прав суддів України слід, насамперед, визначити та з них, стосовно яких додаткове відбувається на підставі норм адміністративного права. І це є проблемним питанням, адже, законодавство України не містить поняття колективні трудові права, трудові права суддів України. Тому, перш за все, з'ясуємо, що являють собою колективні трудові права працівника.

Індивідуальними трудовими правами, за визначенням Н.Б. Болотіної, слід визначити право людини на працю, на безпечні та здорові умови праці, на розумне обмеження робочого часу, на справедливу і задовільну оплату праці, на своєчасне її одержання, на відпочинок, на об'єднання в організації, зокрема у професійні спілки, для захисту своїх трудових прав та інтересів тощо. Колективними трудовими правами – право трудового колективу на укладення колективного договору, на ведення колективних переговорів, на розгляд колективних трудових спорів, на

ISSN 1995-6134

страйк, право організацій працівників і роботодавців на об'єднання тощо [1, с.34]. Щодо розмежування індивідуальних і колективних трудових прав Н.Б. Болотіною, маємо принаймні два зауваження.

По-перше, слід погодитись з Г. Чанишевою, що «право на свободу об'єднання є колективним трудовим правом тією мірою, що стосується права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері праці [2, с.89]. Тим самим визначаємо вищенаведену позицію Н.Б. Болотіної щодо переліку індивідуальних прав [1, с.34] не цілком обґрунтованою через віднесення до числа таких права на об'єднання, яке слід відносити до колективних трудових прав. Аргументом на користь даної позиції є те, що саме вчена у цій же книзі, але при характеристиці трудових правовідносин вказує, що «до складу колективних трудових відносин належать: відносини щодо утворення і діяльності профспілок…», при цьому беручи зауважуючи, що «змістом колективних трудових правовідносин виступають суб'єктивні колективні права та суб'єктивні колективні обов'язки суб'єктів [1, с.128–130].

По-друге, наведений перелік колективних трудових прав також не є досконалим, перш за все, через окреме виділення права на об'єднання та права організацій працівників і роботодавців на об'єднання. За визначенням Г.І. Чанишевої, право на свободу об'єднання складається з наступних елементів: 1) права працівників і роботодавців вільно створювати організації і вступати до вже існуючих (або не вступати до них); 2) права організацій працівників і роботодавців вільно здійснювати свою діяльність; 3) права організацій працівників і роботодавців створювати національні федерації та конфедерації; 4) права національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до таких; 5) права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів; 6) права на страйки [2, с.93–94]. Вказані складові права на свободу об'єднання Г.І. Чанишевою було виділено шляхом аналізу міжнародних документів. Та чи є в законодавстві України підстави вважати елементом права на свободу об'єднання, право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів та на страйки?

Щодо права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів, то можливість ведення таких представником, обраним і уповноваженим трудовим колективом, а не тільки однією чи кількома первинними профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів (закріплюється у ч.1 ст.12 Кодексу законів про працю України [3], у ч.1 ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [4]) вказує на відсутність обов'язкового зв'язку права на об'єднання та права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів (локальний рівень). Хоча О. Коваленко коментуючи сучасний стан і перспективи колективно-договірного регулювання праці зауважує, що «практика свідчить: де немає профспілкових організацій, там і не створюються інші представницькі органи трудящих. Таким чином, колективні договори, як правило, не укладаються у підприємницьких структурах недержавного сектора економіки, хоча в них і використовується наймана праця» [5, с.96–99].

Стороною генеральної угоди можуть виступати лише професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди (ч.2 ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [4]); на галузевому рівні – профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих (ч.3 ст.3 вказаного Закону [4]), на регіональному рівні – об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих (ч.4 ст.3 вказаного Закону [4]). Це означає, що лише коли мова іде про колективні переговори, метою яких є укладання колективних угод державного, наявний безпосередній зв'язок права на об'єднання та права на ведення колективних переговорів. Таким чином, елементом права

ISSN 1995-6134

на об'єднання є право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективної угоди на рівні держави. Право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору, колективної угоди на рівні регіону, галузі, є окремим від права на об'єднання колективними трудовими правами працівників.

Приналежність права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів до категорії «колективні трудові права» визначається колективним характером дій, про що свідчить сама назва прав, та задоволенням в такий спосіб колективних інтересів як спільних, пов'язаних між собою інтересів працівників [6, с.23]. Саме ці категорії (колективний характер дій, колективні інтереси), за визначенням А.Р. Мацюка, обумовлюються приналежність певних трудових прав до колективних [7, с.174].

За визначенням І.Я. Кисельова, додатковою гарантією здійснення механізму колективно-договірного регулювання праці виступає право на страйк [8, с.499]. Зокрема, коли усі засоби впливу на роботодавця мирним шляхом вичерпано, то згідно з ст.44 Конституції України працівники для захисту своїх економічних і соціальних інтересів використовують право на його проведення [9, с.44]. При цьому, рішення про оголошення страйку відповідно ч.1 ст.19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10] приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників. Таким чином, на відміну від країн, де право на оголошення страйку належить виключно профспілці, що обумовлює прямий зв'язок права на об'єднання і права на страйк, з яких відсутність першого тягне неможливість реалізації другого, в Україні реалізація права на об'єднання і на страйк прямо не пов'язані. До того ж право на об'єднання закріплене в іншій (ст.36) Конституції України [11] ніж право на страйк у вигляді: «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів». Конкретизовано зміст даного права у ст.6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [12], відповідно якій право на об'єднання у профспілки включає право громадян України на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу державних органів створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Таким чином, підстав вважати елементом права на свободу об'єднання право на страйки в законодавстві України немає, тому окреме регулювання права на свободу об'єднання і права на страйк як колективних прав суддів України в рамках ч.3 ст.54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [13] є зрозумілим.

Приналежність права на страйк до категорії «колективні трудові права» обумовлено трактуванням страйків як колективних дій у європейських стандартах правового регулювання страйків (п.4 ст.6 Європейській соціальній хартії (переглянутій), ч.1 ст.13 Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих) та в законодавстві України (прикладом, у ч.1 ст.17 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); спрямованість на задоволення колективних інтересів, про що вказує Н.М. Швець, якій «видається, що право на страйк – колективне право, яке працівник може реалізовувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси», зміст яких – поліпшення умов праці або задоволення колективних вимог професійного характеру, а також пошуки вирішення питань економічної та соціальної політики і проблем, котрі виникають на підприємстві й безпосередньо стосуються працівників [14, с.23].

В цьому контексті доречно зазначити, що останнім часом у ряді країн Заходу (Франція, Італія, Іспанія) піддається критиці традиційна

ISSN 1995-6134

трактовка права на страйк як колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами, і висувається нова концепція права на страйк як права особистості, як індивідуального права кожного окремого працівника самому вирішувати питання про відмову виконати головне зобов'язання за трудовим договором – надання трудових послуг. Разом з тим нова концепція не заперечує, що страйк, будучи індивідуальним правом, все ж таки реалізується, як правило, через колективні дії працівників, причому не обов'язково більшості, але і меншості трудового колективу. Це свого роду індивідуальне право в колективному виконанні [13, с.256]. Водночас, така критика ще не набула (а можливо і не набуде) законодавчого оформлення, в тому числі і в Україні, а тому на сьогодні зупинимося на віднесенні права на страйк як крайній захід вирішення колективного трудового спору до колективних трудових прав.

Враховуючи викладене, можна стверджувати, що в рамках ч.3 ст.53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14], де визначено, що суддя не може належати до професійної спілки, виявляти прихильність до них, брати участь у мітингах, страйках, обмежуються:

1) колективне трудове право судді на свободу об'єднання у профспілки (складовими якого згідно нормам законодавства України є право вільно створювати профспілки і вступати до вже існуючих (або не вступати до них); право таких організацій вільно здійснювати свою діяльність, створювати національні федерації та конфедерації; право національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до таких; право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод рівня держави);

2) право на страйк.

Таким чином, у ч.3 ст.53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14] прямо передбачено заборону реалізації одного колективного трудового права (на страйк), встановлено диференційоване правило стосовно реалізації суддями права на об'єднання як неможливість судді належати до професійної спілки, виявляти прихильність до таких організацій; опосередковано обмежено реалізацію як частин цілого (складного за структурою права на об'єднання) права право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод рівня держави.

Водночас, обмежень щодо колективного трудового права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів (локальний рівень), колективних угод рівня галузі та регіону, в рамках ч.3 ст.53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14] прямо не передбачено. Опосередковано дане право через неможливість судді належати до професійної спілки також не обмежується, оскільки відповідно нормам чинного законодавства України право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод рівня регіону і галузі не є складовою права на об'єднання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).

2. Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г. І. Чанишева // Юридический вестник. – 2000. – № 3. – С. 89–95.

3. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

4. Закон України «Про колективні договори і угоди» : від 01.07.1993 р., № 3356–XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12.

5. Коваленко О. Коллективный договор: реалии и перспективы / О. Коваленко // Персонал. – 2000. – № 6. – С. 98.

6. Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / А. И. Цепкин, А. В. Пятаков ; отв. ред. Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1986. – 199 с.

ISSN 1995-6134

7. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического обества / А. Р. Мацюк. – К. : Наук думка, 1984. – 280 с.

8. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – 607 с.

9. Жуков В. І. Визначення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) / В. І. Жуков // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 2. – С. 44–47.

10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» : від 03.03.1998 р., № 137/98–ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр.

11. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/content/constitution.html.

12. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» : від 15.09.1999 р., № 1045–XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14.

13. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. [для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

14. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» : від 07.07.2010 р., № 2453–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2453-17.

Данилова М. В. Диференціація правового регулювання колективних трудових прав суддів України / М. В. Данилова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 178–182 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12dmvpcu.pdf

Встановлено тих з колективних трудових прав суддів як працівників, специфіка трудової функції яких полягає у реалізації державної влади, які окремо врегульовані нормами адміністративного права України.

***

Данилова М.В. Дифференциация правового регулирования коллективных трудовых прав судей Украины

Установлены те из коллективных трудовых прав судей как работников, специфика трудовой функции которых заключается в реализации государственной власти, которые отдельно урегулированы нормами административного права Украины.

***

Danulova M.V. Differentiation of the Legal Adjusting of Collective Labour Rights for the Judges of Ukraine

Those are set on collective labour rights for judges as workers, the specific of labour function of that consists in realization of state power, that is separately well-regulated the norms of administrative law of Ukraine.