

Сучасний погляд на роль санкціонування рішень роботодавця професійного спілкою

У статті встановлюється обґрунтованість позбавлення професійних спілок комплексу прав, реалізація яких виявляється у наданні згоди, рекомендації чи спільному вирішенні з роботодавцем певних питань. Стверджується, що незважаючи на розвиток демократичних засад, факти ігнорування роботодавцем вимог ч. 2 і ч. 3 ст. 49-4 КЗпП України судові органи, у тому числі і Верховний Суд України, не розцінюють як порушення трудового законодавства, а тому не вважають, що цим порушуються права профспілкового органу як ланки громадянського суспільства та права працівника як члена профспілки. Пропонується нагально вирішити питання обґрунтованості санкціонування професійною спілкою деяких рішень роботодавця.

Ключові слова: санкціонування рішень роботодавця, згода профспілки, гарантії трудових прав, трудове законодавство, позбавлення профспілок прав.

Норми, якими встановлюється необхідність санкціонування рішень роботодавця професійною спілкою, залишилися Україні у спадок від законодавства СРСР. Саме цю особливість законодавства про працю України О.І.Процевський називає визначальною для формування сучасної законодавчої бази організації і функціонування профспілкових організацій. При цьому науковець акцентує увагу, що основні підвалини, на яких будувалася піраміда законодавства про права і обов'язки профспілок у радянський період, сьогодні поступово руйнуються, зважаючи на реальний перехід нашого суспільства до ринкової економіки та позиції невтручання держави в процес узгодження інтересів працівників і роботодавців [1, с. 13-14]. Тому О.І.Процевський звертає увагу на необхідність переосмислення ролі за нових ринкових умов функцій профспілкового органу, пов'язаних з дачею попередньої згоди на певні рішення роботодавця. Тим більше, що сьогодні, «...незважаючи на розвиток демократичних починань, факти ігнорування роботодавцем вимог ч. 2 і ч. 3 ст. 49-4 КЗпП України судові органи, у тому числі і Верховний Суд України, не розцінюють як порушення трудового законодавства, а тому не вважають, що цим порушуються права профспілкового органу як ланки громадянського суспільства та права працівника як члена профспілки [2, с. 74], що вказує на актуальність вирішення питання обґрунтованості санкціонування професійною спілкою ряду рішень роботодавця.

Беручи за основу праці таких науковців як З.В. Бевз, П.А. Буценко, Г.О. Добровольська, В.В. Жернаков, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.Є. Сонін, Н.В. Урганова та ін., поставимо за мету у цій статті вирішення питання доцільності позбавлення професійних спілок права санкціонування рішень роботодавця. Задля досягнення означеної мети встановимо, яким чином змінилися функції професійних спілок за нових ринкових умов; якими наразі є правові наслідки порушення роботодавцем прав профспілок на санкціонування їх рішень; чи обґрунтованим буде виключення прав професійних спілок, якими санкціонуються у встановленій мірі у визначених законодавством випадках рішення роботодавця.

Не заперечуючи, що сьогодні докорінно змінені принципи трудового права, виникли нові суб'єкти трудового права, перехідний період характеризується процесами становлення ринкової системи господарювання, заснованої на багатоманітності форм власності, що, у свою чергу, зумовлює появу нових проблем у соціально-трудої сфері, пов'язаних із розшаруванням населення за рівнем доходів, зростанням безробіття, поширенням явищ прихованого безробіття, неповної зайнятості, слабкості соціального захисту працюючих,

посиленням інтенсивності праці [3, с. 8], зауважимо, що функції представництва і захисту професійними спілками трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників залишилися, при цьому, можливо, набувши нового змісту і при зміні акцентів у спрямованості діяльності, але незмінні у своїй наявності.

Отже, можемо припустити, що свідомо права професійних спілок, пов'язані з дачею попередньої згоди на певні рішення роботодавця, не були скасовані. Окремо акцентуємо увагу, не були скасовані тоді, коли відсутність змін у загальному комплексі можливостей професійних спілок констатувати не доводиться. Як вказує Г.О. Добровольська, протягом 90-х років ХХ ст. років було прийнято кілька нормативно-правових актів, що обмежили вплив професійних спілок на формування соціально-трудових відносин [4, с. 100]. Наприклад, у процесі реформування професійні спілки втратили право на законодавчу ініціативу, самостійний розгляд трудових спорів (тепер комісія по трудових спорах не формується з членів профкому), право на закриття підприємства при порушенні адміністрацією норм охорони праці, ліквідовано технічні і правові інспекції та громадський контроль за дотриманням законодавства про працю [5, с. 33].

Це означає, що процес трансформації правового статусу професійних спілок в Україні був розпочатий. І як доводиться констатувати, ще не завершений. За нових економічних умов і недосконалого трудового законодавства взаємодія роботодавців і найманих працівників перетворилася на складні, багатогранні і часто суперечливі відносини, вважає З.В. Бевз. Діяльність же профспілок за цих умов не завжди є адекватною трансформаційним процесам в економіці і соціальній політиці [3, с. 8]. Водночас, існування сьогодні групи правобов'язків професійних спілок-роботодавців, що передбачають узгодження певних рішень і подальших дій, хоч і не в повному обсязі порівняно із закріпленими за цими організаціями в законодавстві періоду до проголошення незалежності України, вказує на вагому роль профспілки у вирішенні багатьох питань роботодавцем. Хоча така за сучасних умов і нівелюється.

Як приклад можна назвати висновки колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 10 березня 2011 р. А саме, коли незважаючи на рішення профспілкового органу, наказом директора ДП від 12 вересня 2007 р. Г. було звільнено з роботи за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва, скороченням штату працівників. І при цьому, даючи оцінку рішенню профспілкового комітету ДП, суд дійшов висновку, що відмова в наданні згоди на звільнення позивача є необґрунтованою, в рішенні немає посилення на порушення адміністрацією норм трудового законодавства щодо підстав і порядку звільнення позивача. З цього приводу О.І. Процевський справедливо визначає, що «...у наведеній справі в оцінці події, яка відбулася, і відмови профспілкового органу у наданні згоди на звільнення з роботи Г. судами допущена помилка. Органи правосуддя демократичної, соціальної і правової держави не можуть нехтувати правами професійних спілок, які їм гарантовані Конституцією та іншими законами, бо профспілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, а у цьому випадку вони були позбавлені права представляти інтереси своїх членів профспілки» [2, с. 174].

Вважаємо, що наявність у комплексі прав професійних спілок можливостей санкціонувати визначені в законі рішення роботодавця є одним з проявів концептуальної позиції законодавця. Дійсно, сьогодні ця теза не є беззаперечною. Адже існує ряд «але». Водночас, кожен з аргументів проти існування санкціонуючих прав профспілок має контраргументи, а отже, може бути визначений сумнівним.

Наприклад, аргументом на користь усунення професійної спілки як третьої відносно працівника і роботодавця особи у питаннях узгодження умов трудового договору називають те, що професійна спілка відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян» «...є громадською організацією, яка об'єднує громадян для задоволення та захисту їх законних соціальних, економічних та інших спільних інтересів» (ст. 3). Слід підкреслити, що йдеться про спільні інтереси. І хоч особливості правового регулювання діяльності профспілок визначено в законі про профспілки, наразі вони мають це робити не стільки через

реалізацію законодавчо закріплених за ними прав і обов'язків, скільки через соціальне партнерство. Саме воно передбачає таку систему відносин між учасниками виробничого процесу, за якої визначаються розбіжності сторін (працівників і роботодавців) та їхнє право відстоювати свої інтереси, переважно шляхом ведення переговорів, пошуку компромісів, взаємоприйнятних рішень, уникаючи жорсткої конфронтації. Колективні інтереси мають захищатися колективними діями» [1, с. 20].

Якщо бути більш точним, йдеться не про спільні інтереси, а про громадські формування, створені «на основі єдності інтересів для спільної реалізації» (ст. 1 Закону України «Про об'єднання громадян» [6]). При цьому відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [7] професійна спілка (профспілка) об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), і відповідно ст. 2 «...створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки». Акцентуємо увагу, що про колективність інтересів і прав при визначенні мети функціонування профспілкової організації не зауважено. І більше того, у ч. 3 ст. 19, ч. 1 ст. 26 та інших вказаного закону чітко визначено про представництво і захист професійною спілкою індивідуальних прав та інтересів працівників. Отже, не слід безпідставно звужувати сферу функціонування профспілкових організацій, обмежуючи її відносинами соціального діалогу. А тим більше стверджувати про недоцільність використання профспілками законодавчо закріплених за ними прав і обов'язків.

Іншим аргументом на користь позбавлення профспілок санкціонуючих прав називають те, що аналогії у законодавстві держав Європи щодо участі профспілок у дачі попередньої згоди на індивідуальне розірвання трудового договору (контракту) немає [1, с. 20]. Зрозуміло, що входження України до світового ринку праці потребує перегляду функцій профспілок з урахуванням вимог міжнародних норм, рекомендацій Міжнародної організації праці щодо оцінювання соціально-трудова відносин [3, с. 8]. Водночас, справедливою є і позиція В.В. Жернакова, що реформування трудового права України в процесі євроінтеграції слід аналізувати в контексті загальної проблеми міжнародно-правового регулювання праці. Однак, «для розвитку трудового права України не варто необдуманно використовувати досвід правового регулювання соціально-трудова відносин у країнах Європи, який не вказує на високий рівень забезпечення соціально-економічних прав працівників... Самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилися нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу, та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України під впливом європейської інтеграції має відбуватиметься з дотриманням таких принципових положень як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації. Тому питання вибору між докорінним реформуванням трудового права України та поступовим удосконаленням законодавства про працю під впливом стандартів ЄС видається риторичним» [8, с. 115, 118]. С.О. Іванов визначає, «...хоча криза в економіці не сприяє розвитку демократичних інститутів у трудовому праві, тим не менше їх треба по можливості розвивати основні гарантії, зафіксовані у законодавстві, необхідно зберігати. Це особливо важливо на етапі переходу до ринку, коли відбувається приватизація підприємств, коли прагнення до прибутку перетворюється на самоціль і нерідко здійснюється методами, характерними хіба що для періоду первісного нагромадження капіталу» [9, с. 31].

Не можна поза увагою залишити і той факт, що участь профспілкового органу у звільненні працівника з роботи у такому вигляді, яким він є сьогодні, наголошує О.І. Процевський, не можна розглядати як форму захисту від необґрунтованого звільнення або як форму узгодження інтересів працівника і власника. Не можна, тому що тоді незрозуміло, чому цей захист є вибірковим? Для звільнення одних попередня згода потрібна, а для розірвання трудового договору з іншими такої згоди не потрібно. Що це – спроба поділити професійних працівників на своїх і чужих? А, може, це спосіб за допомогою держави примусити працівників до вступу в профспілки? [1, с. 19]. Питання мають підґрунтя для

виникнення. Але недосконалість законодавства не можна ставити в один ряд з позбавленням певної гарантії статусу такої і зміну уявлення про мету її встановлення. Адже загально визнаним є те, що, як вказує В.І.Щербіна, санкціонування професійною спілкою рішень роботодавця є важливою формою підтримки державою позицій працівників та утвердження авторитету їх представницьких організацій [10, с. 83].

Постановка проблеми санкціонування рішень роботодавця професійною спілкою обумовлена «...загальним вченням про договір, основу якого становить згода його сторін, згода, яка відбиває волю двох сторін. Свобода договору — це рівність правових можливостей його суб'єктів щодо визначення змісту договору і реалізації своїх інтересів, що впливають з суті договору» [1, с. 19]. Однак, цей аргумент є беззаперечним, коли йдеться про суб'єктів цивільних правовідносин. Але з великою обережністю його слід застосовувати при аналізі трудових правовідносин.

Дійсно, як вказує С.С. Алексеев, при формуванні трудового права вихідне значення мала група інститутів цивільного права, що відносяться до договору послуг, підряду тощо. Водночас, «...зазначені цивільно-правові інститути у зв'язку з особливостями регульованих ними відносин придбали специфічні риси (виникнення відомої правової залежності між сторонами, необхідність обліку праці і т. д.), що зумовило можливість «синтезу» різнорідних елементів в єдине ціле. Виникла нова галузь права» [11, с. 103-104]. І сьогодні в науці трудового права загально визнаним є те, що «...хоча формально сторони, вступаючи в трудові правовідносини, є рівноправними, наявність у роботодавця засобів виробництва зводить його в панівне становище. Працівник підпадає у залежність власника не тільки фактично, а й у правовому значенні...» [12, с. 174].

Не заперечуючи, що нерівне економічне становище працівника та роботодавця вимагає підвищеного правового захисту інтересів працівника [13, с. 21], слід пам'ятати, що охоронна функція трудового права за змістом не повинна обмежуватися спрямованістю на одного із суб'єктів трудових правовідносин. Хоча саме таке трактування охоронної (захисної) функції трудового права є найбільш поширеним. Наприклад, Н.В. Урганова визначає, що охоронна функція розкриває сутність і соціальне призначення трудового права і відображає основні напрями його впливу на трудові відносини шляхом встановлення юридичних гарантій для працівників. Сутність охоронної функції трудового права впливає з конституційного обов'язку держави утверджувати й забезпечувати права і свободи людини. Держава стосовно працівника бере на себе ряд обов'язків: забезпечення свободи праці; забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці; обмеження свавілля роботодавця; забезпечення гарантованої винагороди за працю; забезпечення всебічного розвитку особи працівника, у тому числі шляхом обмеження тривалості робочого часу й гарантування часу відпочинку та ін. [14, с. 59]. З цього приводу Є.О. Сонін зазначає, що «існує традиційне розуміння трудового права (законодавства про працю) як засобу захисту слабкої сторони трудових правовідносин». Водночас, не можна ігнорувати й ту обставину, як наголошує О.Є. Сонін, що законодавство про працю виникло лише тому, що існують суспільні відносини, задля врегулювання яких встановлюються правові приписи, і що такі суспільні відносини завжди є двосторонніми. Тож і індивідуальні трудові правовідносини передбачають участь у них двох суб'єктів – працівника і роботодавця, кожний з яких наділяється певними суб'єктивними правами. Чи є підстави для твердження про те, що суб'єктивні права роботодавця не є юридично значущими, такими, що не потребують забезпечення відповідними їх змісту та наслідкам можливих порушень способами захисту? Якщо виходити з позиції існування у системі трудового права інституту захисту трудових прав людини (працівника), – так, існують. Якщо ж згадати, що неодмінною ознакою суб'єктивного права є можливість його (права) примусової реалізації, – такі підстави слід визнати відсутніми [15, с. 177].

Отже, вважати трудове право таким, що має на меті захист лише однієї групи суб'єктів, є тотожним запереченню як доцільності, так і самого факту існування цієї галузі права [16, с. 951]. Тому постановка питання при критичному переосмисленні ролі профспілок в Україні та пошуку шляхів реформування діяльності профспілок, активізації їх ролі у сучасних

соціально-трудова відносинах [3, с. 8] повинна включати питання: яка міра і в якому разі можливість професійних спілок впливати на рішення роботодавця обґрунтовано встановлена, а не зводиться до доведення необхідності позбавлення професійних спілок прав, спрямованих на забезпечення дотримання прав працівників і їх інтересів, серед яких неабияку роль слід відвести санкціонуванню професійною спілкою рішень роботодавця. Вважаємо за доцільне також підтримати В.І. Щербіну, який доходить висновку, що необхідно визначити критерії і рівень можливого санкціонування дій роботодавця з боку органів представництва працівників або окремим працівником [10, с. 83].

Поставлена сьогодні під сумнів доцільність і обґрунтованість санкціонування професійною спілкою ряду визначених у законодавстві про працю України рішень роботодавця та його подальших дій у сфері реалізації працівниками індивідуальних трудових прав та інтересів через необхідність усунення стороннього впливу на волю сторін трудового договору вже знайшла відображення в нормах Проекту Трудового кодексу України. Зокрема, і у питанні визначення строку випробування, і у питанні рішення про працю у вихідні дні та надурочно, і у питаннях перенесення відпустки за ініціативою роботодавця, віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, заохочення працівника, зниження норм виробітку для молодих робітників, строків надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року, вирішення яких наразі передбачає погодження з професійною спілкою, таке вже не передбачається.

Водночас, з огляду на таку особливість вітчизняного трудового права як істотна соціальна спрямованість його норм, що залишилася у спадок від СРСР, не слід у вирішенні питання доцільності і обґрунтованості санкціонування рішень і наступних дій роботодавці професійною спілкою орієнтуватися на закордонний досвід. Тим більше, що, санкціонуючи рішення роботодавця, профспілки приймають колегіальні рішення органу громадського об'єднання, яке створене на підставі правових приписів норм прямої дії Конституції України. «За великим рахунком – це думка трудового колективу, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації представляє інтереси усіх працюючих і за Конституцією України є органом захисту прав і законних інтересів працівників. Згода виборного органу первинної профспілкової організації – це одна із правових форм втілення в життя ідеї виробничої демократії як складової демократії взагалі», доходить висновку О.І. Процевський [2, с.175], проти якого неможливо заперечувати. А тому лише ґрунтовний аналіз кожного окремого випадку закріпленого сьогодні узгодження рішення роботодавця з професійною спілкою може дати відповідь на питання можливості виключення відповідного положення. І це є можливим лише за умови відсутності в даному разі зменшення гарантій для працівника.

Література:

1. Процевський О.І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? / О.І. Процевський // Право України. – 1996. – №7. – С. 13 -20.
2. Процевський О.І. Правова природа згоди профспілкового органу на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця / О.І. Процевський // Право України. – 2012. – №6. – С. 171-180.
3. Бевз З.В. Проблеми реформування діяльності профспілок у системі соціально-трудова відносин / З.В. Бевз // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2009. – № 3. – С. 8-11
4. Добровольська Г.О. Основні проблеми функціонування профспілок України на сучасному етапі / Г.О. Добровольська // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок. – 2006. – № 1. – С.99-102.
5. Головка М.Л. Історіографія, періодизація, проблеми еволюції професійних спілок України: пошук істини / М.Л. Головка // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Спецвипуск. До V з'їзду Федерації професійних спілок України. – 2006. – № 1(34). – С. 27 – 36.
6. Верховна Рада України; Закон України «Про об'єднання громадян» від 16.06.1992 № 2460-ХІІ: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2460-12>.
7. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1999, № 45.

8. Жернаков В.В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми / В.В. Жернаков // Часопис Київського університету права. – 2006. – №2. – С. 115-120.
9. Иванов С.А. Трудове право и рыночная экономика / С.А Иванов // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. – 1992. – № 4. – С. 31-34.
10. Щербіна В.І. Трудове право України: підруч. / За ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
11. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Видання друге, стереотипне / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
12. Алексеев С.С. Общетеоретические проблемы системы советского права / С.С. Алексеев. – М.: Гос. изд-во юрид. лит-ры, 1961, – 188 с.
13. Бущенко П.А. Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю / П.А. Бущенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я.Таций. – Харків: Нац. юрид. акад. України. – 2001. – Вип.51. – С.19- 27.
14. Урганова Н.В. Охоронна функція трудового права: зб. наук. праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди / Н.В. Урганова. «Право» / під ред. О.І. Процевського, 2007. –№ 9. – С. 57-59.
15. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць / Кер. авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. – Миколаїв: Вид-во «Іліон», 2009. – Вип. 38. – С. 175-179.
16. Сонін О.Є. Право на самостійні дії як спосіб захисту трудових прав працівників / О.Є. Сонін // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 950-955 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11coezpp.pdf>.

Щотова Ю.Н., канд. юрид. наук, доцент кафедри громадянсько-правових дисциплін, декан юридического факультета АТСО ФПУ

Современный взгляд на роль санкционирования решений работодателя профессиональным союзом. В статье устанавливается обоснованность лишения профессиональных союзов комплекса прав, реализация которых выявляется в предоставлении согласия, рекомендации или в общем решении с работодателем определенных вопросов. Утверждается, что несмотря на развитие демократических принципов, факты игнорирования работодателем требований ч. 2 и ч. 3 ст. 49-4 КЗоТ Украины судебные органы, в том числе и Верховный Суд Украины, не расценивают как нарушения трудового законодательства, а поэтому не считают, что этим нарушаются права профсоюзного органа как звена гражданского общества и права работника как члена профсоюза. Предлагается неотложно решить вопрос обоснованности санкционирования профессиональным союзом некоторых решений работодателя.

Ключевые слова: санкционирование решений работодателя, согласие профсоюза, гарантии трудовых прав, трудовое законодательство, лишение профсоюзов прав.

Schotova Yu. M., Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Civil and Law Study Department, the Dean of the Juridical Department of the ALSR FTUU

Modern opinion on the role of trade unions in authorization of employer's decisions. The article reveals the importance of denuding the trade unions of a set of rights, realization of which is reached due to the agreement, recommendation or united decision with the employer. It is proved that in spite of the developing the democratic principles, facts of ignoring the requirements of ch. 2 and ch. 3 pp. 49-4 CLL of Ukraine by the employer are not considered to be a violation of labour legislation by the court bodies and the Supreme Court of Ukraine. These bodies don't consider the rights of the trade unions as a chain of the civil society and the workers' rights as members of trade unions to be violated. The necessity of solving the role of trade unions in authorization of employer's decisions is substantiated.

Key words: authorization of employer's decisions, trade union agreement, labor rights guarantees, labour legislation, denuding the trade unions of a set of rights.