

ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ

існування деяких випадків санкціонування професійною спілкою рішень роботодавця



Ю. М. Щотова

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін Академії праці
і соціальних відносин ФПУ

У статті встановлюються ті з на сьогодні передбачених чинним Кодексом законів про працю України випадків санкціонування професійною спілкою рішень роботодавця, що не мають достатніх підстав для існування в якості гарантій трудових прав працівників.

Ключові слова: згода професійної спілки, санкціонування рішення роботодавця профспілкою, гарантії трудових прав.

В статье устанавливаются те из сегодня предусмотренных действующим Кодексом законов о труде Украины случаев санкционирования профсоюзом решений работодателя, которые не имеют достаточных оснований для существования в качестве гарантий трудовых прав работников.

Ключевые слова: согласие профсоюза, санкционирование решения работодателя профсоюзом, гарантии трудовых прав.

The article set those currently provided by the current Labour Code of Ukraine cases sanctioning trade union employer decisions that do not have sufficient reason to exist as a guarantee of labor rights.

Keywords: consent of the trade union, the employer's decision authorizing union, guarantee labor rights.

На сьогодні деякі рішення роботодавця «санкціонуються» професійною спілкою, що створена на відповідному підприємстві, установі, організації. Проте не всі з закріплених випадків санкціонування рішень та дій роботодавця професійною спілкою є обґрунтовано встановленими. Це означає, що доцільність їх існування як у чинному Кодексі законів про працю України, так і збереження їх при реформуванні законодавства про працю, ставиться під сумнів, що зумовлює актуальність обраної нами теми статті.

Беручи за основу дослідження праці таких науковців, як К. Машков, В. Слома, П. Пилипенко та інших, метою нашої статті є визначення тих з вимог чинного законодавства щодо санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця, що не мають достатнього підґрунтя для існування. При цьому критеріями можливого санкціонування дій роботодавця з боку органів представництва працівників або окремим працівником можна визначити: важливість рішення, що приймається роботодавцем з огляду його економічних, організаційних, соціальних наслідків для підприємства, установи, організації; рівень обмеження прав та інтересів працівника; сфера втручання представницьких органів працівників у компетенцію роботодавця; безумовність врахування та забезпечення інтересів працівника [1, с. 82].

У статті 96 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [2] передбачено, що віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної проф-

спілкової організації (профспілковим представником). Вважаємо таке санкціонування недоцільним, оскільки, насамперед, при віднесенні виконуваних робіт до певних тарифних розрядів жодне право працівника не обмежується. Отже, і про рівень обмеження прав працівників, що є одним з критеріїв обґрунтованості закріплення необхідності санкціонування певного рішення роботодавця професійною спілкою, в такому разі мова не йде. Водночас не слід забувати про загрозу порушення інтересів працівника при віднесенні виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам у вигляді намагання роботодавця мінімізувати свої витрати на оплату праці шляхом віднесення виконуваних робіт до тарифних розрядів, що не відповідають складності виконуваних робіт або ж присвоєнню працівникові тарифного розряду, що не відповідає складності виконуваної ним роботи, не враховує складності обслуговування діючого устаткування чи кваліфікації працівника.

Отже, існують ситуації, коли необхідність представлення і захисту інтересів працівників не є безумовною. Така необхідність виникає лише у разі можливості роботодавця за своїм розсудом відносити певні роботи до певних тарифних розрядів і присвоювати кваліфікаційні розряди працівникам. З приводу цього є два зауваження. Перше, це існування тарифно-кваліфікаційного довідника як переліку професій, видів робіт та їх кваліфікаційних характеристик. Він містить докладну характеристику робіт за їх точністю, складністю, важливістю, відповідальністю. В ньому закріплені докладні описи всіх видів робіт, як і характеристику знань, навичок, прийомів, якими має володіти

працівник, щоб одержати відповідний розряд. Метою існування цього довідника є якраз присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам і тарифікація робіт. Тобто віднесення працівників і окремих видів робіт до певних розрядів тарифної сітки залежно від кваліфікації, яка вимагається від працівників для виконання конкретної роботи [3, с. 277].

Друге – це необхідність володіння спеціальними знаннями, в тому числі щодо суті, умов праці та іншими для оцінки складності певного виду робіт, складності обслуговування відповідного устаткування і можливості співвіднесення цих даних з кваліфікацією працівника, оцінка якої також вимагає тих же спеціальних знань.

Отже, з одного боку, обмеження рамками, встановленими тарифно-кваліфікаційним довідником, з іншого – необхідність спеціальних знань, досвіду роботи на конкретному підприємстві, організації для віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам ставлять під сумнів санкціонування рішень роботодавця щодо цих питань професійною спілкою. В цьому контексті зауважимо, що відповідно до ч. 5 ст. 213 Проекту Трудового кодексу України [4] віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником.

Іншим прикладом, на наш погляд, недоцільно встановленого санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця є необхідність погодження з профспілкою заохочення працівника. Так, відповідно до частини 1 статті 144 КЗпП України, заохочення застосовуються роботодавцем

разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Насамперед, слід вказати, що заохочення – це право роботодавця, яке останній реалізовує за своїм розсудом за наявності певних підстав. Такі у наущі трудового права поділяють на безумовні та умовні. Перші – це пряме передбачення та визначення у відповідному нормативному акті можливості заохочень працівників (КЗпП України, правилах внутрішнього трудового розпорядку, що діють на конкретному підприємстві, в установі, організації, положеннях, статутах, трудовому договорі, в тому числі і контракті). Це так звані юридичні підстави для застосування заохочень. Наявність юридичної підстави для застосування заохочення до працівника – обов'язкова, а отже, є безумовною підставою [5]. Наприклад, у ст. 145 КЗпП України передбачено, що працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі. Або ж п. 21 типових правил внутрішнього трудового розпорядку передбачено, що за досягнення в роботі можуть застосовуватися такі заохочення, як: а) оголошення подяки; б) видача премії; в) нагородження цінним подарунком; г) нагородження почесною грамотою; д) занесення до Книги пошани, на Дошку пошани, чи інші заохочення, передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації.

Умовні підстави є обставинами, які уможливають настання певних подій. Щодо заохочень працівників К. Машков умовними підставами називає поєднання трьох факторів: 1) зовні виражені обставини, визначені нормативним актом як такі, за наявності яких працівник може бути представлений до заохочення; 2) бажання роботодавця заохотити працівника; 3) наявність матеріальних засобів для заохочення [6, с. 36]. Як бачимо, про необхідність погодження застосування заохочення працівника з професійною спілкою мова не йде. Як зауважує П. Д. Пилипенко, відсутність погодження застосування заохочення з професійною спілкою «не позбавляє права роботодавця самостійно застосовувати до працівника будь-який вид заохочень» [7, с. 358]. Отже, і на сьогодні, незважаючи на закріплення необхідності спільного прийняття рішення про заохочення працівника чи погодження такого з професійною спілкою, роботодавці самостійно приймають такі. І це логічно. Слід погодитись з П. Д. Пилипенком, який визначає, що «стимулювання праці є правом, а не обов'язком роботодавця, а відтак він вправі на власний розсуд вирішувати доцільність застосування заходів заохочення» [7, с. 358].

Наведені міркування щодо недоцільності санкціонування рішення роботодавця про заохочення працівника можна підсумувати тим, що жоден з критеріїв обґрунтованості встановлення вимоги погодження рішення роботодавця з професійною спілкою в такому разі не дотримується. По-перше, це сфера компетенції роботодавця. При цьому останній має право, а не обов'язок, застосовувати заохочення. По-друге, жодне право працівника в такому разі не порушується, не обмежується. Навпаки, рішення про заохочення завжди

вигідне працівникові, адже передбачає настання для нього якихось позитивних змін. Це означає, що ні представляти, ні захищати інтереси і права працівника при намірі застосувати заохочення не потрібно. Таким чином, санкціонування рішення про заохочення працівника недоцільно погоджувати з професійною спілкою. В цьому контексті зазначимо, що у ст. 269 Проекту Трудового кодексу України [4] ця позиція вже знайшла відображення. Зокрема, у вказаній статті передбачено, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень.

На предмет доцільності закріплення вимоги санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця вважаємо за доцільне проаналізувати положення ст. 183 КЗпП України, де врегульовано підстави та порядок надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року.

Аналіз положень цієї статті дозволяє виділити такі принципові моменти. По-перше, відповідно до частини 1 вказаної статті «жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини». Як бачимо, конструкція досліджуваного положення вказує на безумовність надання додаткових перерв жінкам, які мають дітей віком до півтора року. Це означає, що роботодавець зобов'язаний це зробити за заявою жінки. Отже, альтернативи у вирі-

шенні питання законодавством не передбачено. Яке ж рішення в такому разі санкціонується професійною спілкою? На це питання можливо відповісти, проаналізувавши ч. 4 ст. 183 КЗпП України, відповідно до якої «строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері». Отже, з професійною спілкою передбачається погодження строків та порядку надання перерв, при цьому «враховуючи» бажання матері.

Виходить, що професійна спілка володіє інформацією про час годування, тривалість такого та інші питання годування дитини, а бажання матері при цьому лише «враховуються». Така ситуація не може бути визначена інакше, як неприйнята. Адже лише матір володіє інформацією про необхідні строки годування, при тому ж у кожному конкретному випадку, які відрізняються. Професійна ж спілка такою інформацією не володіє, хоча і може отримати її у матері. Але навіть залучати додаткового суб'єкта у вирішенні питання, яке можливо і доцільно узгоджувати прямо.

Таким чином, враховуючи обов'язковість встановлення перерв для годування дитини, вважаємо недоцільним погодження строків і порядку годування з професійною спілкою. Це питання (акцентуємо увагу: строків і порядку надання додаткових перерв для годування дитини, а не надання чи ненадання таких) повинно вирішуватися за погодженням між працівником (матір'ю) і роботодавцем. В цьому контексті зазначимо, що саме таким чином врегулювання даного пи-

тання передбачається в рамках положень Проекту Трудового кодексу України. Зокрема, у ст. 289. передбачено, що «1. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються перерви для годування дитини...2. Порядок надання перерв для годування дитини встановлюється роботодавцем за письмовою заявою матері та може передбачати об'єднання перерв...» [4].

Наступним випадком, на наш погляд, недоцільно встановленої необхідності санкціонування рішення роботодавця професійною спілкою, є прийняття рішення щодо зниження норм виробітку для молодих робітників, врегульоване ст. 193 КЗпП України. В рамках даної статті передбачено, що для визначених категорій працівників в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

Чому ми вважаємо дане санкціонування встановленим недостатньо обґрунтовано? Передусім тому, що зниження, яким би воно не було, завжди здійснюється на користь працівника, а отже, в його інтересах. Жодне право в такому разі не обмежується. Таким чином, про здійснення функцій професійних спілок і досягнення визначеної перед ними мети у випадку використання роботодавцем можливості зниження норм виробітку для конкретного молодого робітника мова не йде. Відсутність необхідності представництва та захисту прав і інтересів молодих працівників виключає не безумовність врахування та забезпечення інтересів працівника, які і без втручання професійної спілки враховуються і забезпечуються. Тим більше зниження є правом роботодавця, і як бачимо

зі змісту статті, професійні спілки не впливають на його реалізацію чи не-реалізацію роботодавцем. З цими організаціями передбачається узгодження знижених норм виробітку.

Таким чином, під сумнів поставлені вимоги узгодження рішень роботодавця з професійною спілкою, передбачені у ст. 96 КЗпП України (віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам), ч. 1 ст. 144 (заохочення працівника), ст. 183 (строк та порядок надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року), ст. 193 (зниження норм виробітку для молодих робітників).

Поставлена на сьогодні під сумнів доцільність і обґрунтованість санкці-

онування професійною спілкою деяких 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 випадку 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 на сьогодні передбачає погодження з професійною спілкою, таке вже не передбачається.

Список використаної літератури

1. *Щербіна В. І.* Трудове право України : підруч. / За ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Большая советская энциклопедия : В 30-ти т. – 3-е изд. – М. : Изд-во «Советская энциклопедия». – Т. 25. – 1975. – 600 с.
4. Проект Трудового кодексу України ; текст законопроекту до другого читання 10.12.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gska2.rada.gov.ua>
5. *Слома В. М.* Заохочення у трудовому праві України / В. М. Слома // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com>
6. *Машков К.* Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення / К. Машков // Право України. – 2007. – № 11. – С. 35-40.
7. Трудове право України : академіч. курс / Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.