

Процевський О.І.

**ЧИ ЗАБЕЗПЕЧУЄ ЧИННЕ
ЗАКОНОДАВСТВО МОЖЛИВІСТЬ
ПРОФСПІЛКАМ УКРАЇНИ РЕАЛЬНО
ВПЛИВАТИ НА РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Анотація. У статті досліджується право профспілок України реально впливати на регулювання трудових відносин. Проаналізовано правові приписи чинних нормативно-правових актів та проекту Трудового кодексу України з цього питання. Доведено, що положення нормативно-правових актів мають більшою мірою захищати права і свободи працівників.

Ключові слова: трудовий договір, профспілка, юридичні гарантії, згода профспілки на розірвання трудового договору.

Аннотация. В статье исследуется право профсоюзов Украины реально влиять на регулирование трудовых отношений. Проанализированы правовые предписания действующих нормативно-правовых актов и проекта Трудового кодекса Украины по этому вопросу. Доказано, что положения нормативных правовых актов должны в большей степени защищать права и свободы работников.

Ключевые слова: трудовой договор, профсоюз, юридические гарантии, согласие профсоюза на расторжение трудового договора.

Abstract. The article examines the right of trade unions of Ukraine to influence the regulation of labor relations. Analyzed the legal requirements applicable regulations and the draft Labour Code of Ukraine on this issue. It is proved that the provisions of regulations have to a greater extent to protect the rights and freedoms of workers.

Key words: employment contract, union, legal safeguards, consent to the termination of labor union contract.

Виходячи із принципів, закріплених у Конституції України, професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Мета такого об'єднання громадян – захист своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36).

Вельми цікавим є положення Закону України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. № 4572-VI, згідно з яким громадське об'єднання створюється не тільки для здійснення та захисту своїх прав і свобод, а й задоволення **суспільних інтересів**, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних тощо [1].

Акцентуємо увагу на двох положеннях, які у сфері правового регулювання трудових відносин мають дуже принципове значення. По-перше, професійна спілка як громадська організація об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Рід професійної діяльності визначається у трудовому договорі, який укладається між працівником і роботодавцем і слугує підставою виникнення трудового правовідношення. Таким чином, професійні спілки за своєю правовою природою є громадською організацією, створеною працівниками, які

виявили бажання бути членами цієї організації. І по-друге, метою створення цієї громадської організації для працівників – членів профспілки виявляється у здійсненні їх **представництва та захисту трудових**, соціально-економічних прав та інтересів. Реалізацію цієї мети профспілки здійснюють шляхом представництва і захисту прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями. Щодо питання колективних інтересів працівників, то профспілки здійснюють представництво та захист їх інтересів незалежно від їх членства у профспілках. Таким чином, профспілки мають право представляти і захищати права та інтереси членів профспілки, зокрема захищати право громадян на працю, брати участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплаті праці, охороні праці, соціального захисту тощо.

Відповідно до Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV [2], держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями. Тому проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок (ст. 21).

Виходячи із цих положень закону, профспілки **безпосередньо** мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудої сфери. В сучасних умовах господарювання виникає запитання – чи створює чинне законодавство можливості профспілкам для реалізації цих прав?

Обмежений обсяг статті дозволяє зупинитися лише на питаннях зайнятості населення і припинення соціально-трудої відносин. Так, згідно з Законом про профспілки вони мають право брати участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

На жаль, спостерігається відхід від положень Конституції України, Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. №2862 – VI [3] в бік обмеження **безпосередньої** участі профспілок у здійсненні і захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Таким чином, нова редакція ст.ст. 17 та 21 Закону України «Про зайнятість населення», зміни до яких внесені Законом України від 17 травня 2012 р. №4719-VI

[4] сформульовані таким чином, що замість права профспілок безпосередньо брати участь у розробленні і здійсненні державної політики зайнятості населення відводиться лише роль одного із учасників так званого координаційного комітету сприяння зайнятості населення. Цей комітет створюється із однакової кількості представників сторін соціального діалогу, призначених або делегованих (обраних) відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», рішення в якому приймаються більшістю голосів. Тому і порядок організації роботи координаційних комітетів визначається представленими в них сторонами відповідно до законодавства (ст. 17). Водночас ж повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначаються не Законом про профспілки, а генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами та колективними договорами, що укладаються відповідно до закону (ст. 21).

Тобто, замість безпосереднього звернення до правотворчих органів держави зі своїми пропозиціями щодо способів регулювання соціально-трудоких відносин, зокрема зайнятості населення, профспілки мають лише право сформулювати своє бачення з того чи іншого питання у координаційному комітеті, пропозиції якого і будуть предметом розгляду у правотворчих чи інших органах держави. Таким чином, до органів держави чи органів місцевого самоврядування доходить не думка профспілок в первинному, так би мовити «чистому» вигляді, а з присмаком думки інших представників координаційного комітету.

Ще цікавішим є питання щодо змін в Законі «Про соціальний діалог в Україні». Соціальний діалог передбачається на тристоронній або двосторонній основі та чотирьох рівнях – національному, галузевому, територіальному і локальному. Незалежно від рівня соціального діалогу обов'язково однією його стороною є профспілка.

Соціальний діалог як явище сформульований у ст. 1 Закону «Про соціальний діалог в Україні». Це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальний діалог як форма соціального партнерства має виявлятися у спільній діяльності влади, роботодавців і профспілок, з метою врегулювання інтересів і вирішення проблем у соціальній і виробничій сфері. Оскільки у виробничій сфері інтереси сторін соціального діалогу, на жаль, не завжди однакові, тому вирішальне значення має безпосередня діяльність профспілок як сторони соціального партнерства.

І знову замість безпосередньої участі у формулюванні профспілок своїх пропозицій і доведення їх до правотворчих органів та органів державної влади створюється Національна рада, голову якої призначає Президент України із членів Національної ради, який (і тільки який) представляє профспілки у відносинах з органами державної влади.

Таким чином, з урахуванням сучасного стану господарювання права і повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків залишаються у підвищеному стані.

Такий же стан прав профспілок щодо захисту прав працівників спостерігається і при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця. За законом, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень. Згода виборного органу первинної профспілкової організації в цих випадках, вважаю, є однією із правових форм втілення в життя ідеї виробничої демократії як складової демократії взагалі. Саме така ідея закріплена в чинному КЗпП. На жаль, про це забувають. Тому доцільно подивитися на історію розвитку погляду держави і судових органів на цей інститут за останні майже 50 років. Будучи учасником робочої групи з підготовки, обговорення і прийняття Основ законодавства Союзу РСР про працю (1970 р.), чинного Кодексу Законів про працю України (1971 р.) та Концепції проекту Трудового кодексу незалежної України (2004 р.), маю підстави стверджувати про трансформацію погляду держави і судових органів на права профспілок щодо ініціативи роботодавця на розірвання трудового договору. І, на жаль, в бік послаблення ролі профспілок.

Відомо, що основи законодавства про працю СРСР взагалі забороняли розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди органу профспілки (ст. 18). У разі розірвання трудового договору з порушенням цього правила працівник обов'язково підлягав поновленню на попередню роботу (ст. 91 Основ). КЗпП 1971 р. повністю відтворив зміст правових приписів статей 18 та 91 Основ і закріпив правило, згідно з яким розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця без згоди первинного виборного органу розцінювалося як порушення трудового законодавства; працівник підлягав поновленню на попередню роботу органом, який розглядав трудовий спір (ст. 43 та ст. 234 КЗпП у редакції 1971 р.).

Пленуми Верховного Суду України в постановках «Про практику застосування судами Кодексу законів про працю» від 27 квітня 1974 р. № 4 та «Про деякі питання застосування судами КЗпП» від 30 березня 1984 р. № 2 звертали увагу судів на необхідність неухильного дотримання норм КЗпП України. У постановках Пленумів Верховного Суду було сформульоване правило, що «звільнення працівника з ініціативи адміністрації суд може визнати проведеним з додержанням **встановленого порядку** лише в тому разі, якщо воно попередньо погоджено з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації за місцем роботи і згода була безумовною» (відповідно п. 5 та п. 4).

Юридичне значення згоди первинного виборного органу профспілки повністю відповідало баченню рівня демократичного розвитку держави того часу. Але, на жаль, воно проіснувало не довго. Починаючи з 1986 р., особливо з 1991 р. (Закон України від 20 березня 1991 р. № 871-12), оцінка факту отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця змінилася і не у кращий бік.

До речі, Пленум Верховного Суду України в постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 намагався виправити становище, що склалося щодо юридичного значення згоди виборного органу первинної профспілкової організації. Пленум роз'яснив, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43-1 КЗпП України. Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

І хоча далі у постанові Верховний Суд відтворює зміст ст. 43 чинного КЗпП України, однак він пояснив своє бачення окремих правових приписів законодавства про працю і зробив дуже важливий висновок – **відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою поновлення на роботі працівника** (п. 15). Таким чином, Пленум Верховного Суду України чітко визначив своє ставлення до згоди профспілкового органу на звільнення з роботи працівника за ініціативи роботодавця як до факту, що має юридичне значення. На жаль, суди України цю думку Верховного Суду ігнорують.

Проект Трудового кодексу України питання про згоду виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця взагалі звів до «погодження» з виборним органом профспілки. З урахуванням «духу» і «букви» змісту проекту Трудового кодексу України зовсім не дивує підміна понять: замість «згоди» «погодження» на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Дійсно, у значенні цих слів є багато спільних рис, але є і суттєві розбіжності. Хоча для правових приписів норм права, які стосуються прав людини, будь-які розбіжності у тлумаченні змісту мають бути виключені. Тому виникає запитання, чи випадкова заміна слів? Чи рівнозначна така заміна? Вважаю, ні, бо розробники проекту Трудового кодексу України в цій заміні слів заклали глибокий смисл. «Згода» – це дозвіл на щось, тобто, щоб діяти, треба отримати дозвіл [5, Т. 1, с. 752]; «погодження» – одержувати чиє-небудь схвалення, **примирятися з чимось** [5, Т. 2, с. 734], тобто потрібне лише схвалення якоїсь дії.

Підтвердження такого сумніву можна знайти у викладеному порядку «погодження». Порядок «погодження» автори проекту Трудового кодексу бачать

таким: роботодавець надсилає запит до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового працівника), що діє на підприємстві, про звільнення працівника, який є членом цієї профспілки. **До запиту додаються** проект **наказу про звільнення** та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення. Тобто питання вже вирішене, потрібне тільки його схвалення.

Яка ж роль відводиться виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику)? Він лише перевіряє відповідність пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання процедури розірвання трудового договору.

У цій же нормі проекту Трудового кодексу України сформульовані навіть вимоги до органу профспілки – у разі неотримання роботодавцем у зазначені кодексом строки рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або отримання не вмотивованого рішення про відмову в погодженні звільнення, роботодавець **має право звільнити працівника без погодження** з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). І далі: «У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі».

Виникає запитання: невже можна вважати, що виробнича демократія – це лише можливість працівника звернутися до суду? На мою думку, таке рішення є «половинчастим».

Зміст виробничої демократії визначає воля людей праці, воля трудового колективу, воля профспілок, які створені працівниками. І ця воля має отримати дієве юридичне значення, а тому соціальне партнерство має набути дійсно партнерського значення. Не можна також забувати, що думка профспілкового органу є формою вираження думки найбільш численної організації громадянського суспільства нашої держави.

Література

1. Офіційний вісник України, 2012, № 30, ст. 1097;
2. Відомості Верховної Ради України, 1999, № 45, ст. 397;
3. Офіційний вісник України, 2011, № 3, ст. 168;
4. Офіційний вісник України, 2012, № 45, ст. 1737;
5. Новий тлумачний словник української мови у трьох томах, К.: «Аконіт», 2005.