

РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Іван Яцкевич¹

Сучасний етап розвитку суспільних відносин в Україні позначається досить суперечливими тенденціями: з одного боку, спостерігається піднесення громадянської свідомості, несприйняття проявів приниження національної гідності, що зрештою переросло у Революцію Гідності та готовність захищати Українську державність, а з іншого, – в лавах профспілкового руху в Україні немає єдності, позиції профспілок у національному масштабі залишаються слабкими. Адже профспілковий рух покликаний якраз захищати спільні інтереси – економічні, соціальні, культурні. І в історії становлення сучасної української державності профспілки відіграли дуже важливу роль, тому можна говорити і про захист політичних прав, тим більше що власне створення профспілки, управління нею побудоване на принципах демократії, застосування виборів та процедури голосування як інструментів управління та прийняття рішень профспілкою.

З прийняттям Конституції України 28 червня 1996 року право на участь у професійних спілках гарантоване Основним Законом, який має найвищу юридичну силу, а відтак закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй (ст. 8). Так само найвищу юридичну силу, а отже і пріоритетне застосування, мають положення ст. 36 Конституції, якими гарантовано право громадян на участь у професійних з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а також закріплено принципи свободи об'єднання у профспілки, рівності прав усіх профспілок.

Яку ж роль відіграють профспілки у захисті трудових прав працівників і які можливості для такого захисту надає профспілкам трудове законодавство? Спробуємо відповісти

¹ доцент кафедри приватного права Національного Університету «Києво-могилянська академія», кандидат юридичних наук, адвокат

на це питання, спираючись на сучасний стан правового регулювання щодо забезпечення здійснення захисної функції профспілками.

Аналіз чинного законодавства про професійні спілки щодо захисту трудових прав та інтересів працівників свідчить про наявність низки захисних повноважень первинної профспілкової організації (первинної організації профспілки). З самого початку зауважимо, що в трудовому законодавстві існує певна термінологічна неузгодженість, оскільки у Законі України «Про професійні спілки, права та гарантії діяльності»² (далі – Закон № 1045) вживаються обидва словосполучення на позначення первинної ланки профспілки (див., наприклад, ст. 1 та ст. 37 Закону № 1045), проте за змістом цих термінів йдеться про таку спільну ознаку, як пов'язаність трудовими відносинами членів профспілки з підприємством-роботодавцем. Більше того, у Примірному положенні про первинну профспілкову організацію - організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України (затверджено Постановою Президії Ради ФПУ 15.11.2000 № П-30-7) наведено визначення первинної профспілкової організації, яке тотожне визначенню первинної організації профспілки, наведеному у ст. 2 Закону № 1045.

Свої повноваження профспілкові організації на локальному рівні здійснюють через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, або через профспілкового представника, уповноваженого згідно з установчим документом представляти інтереси членів профспілки, діючи в межах прав, наданих Законом № 1045 та статутом. Профспілкові організації здійснюють представництво та **захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів** (ст. 246 КЗпП; ст. 38 Закону № 1045). Зазначимо, що Конституція України гласить, що представництво іншої особи в суді здійснюється виключно адвокатами, проте законом можуть бути визначені винятки щодо представництва в суді у трудових спорах, спорах щодо захисту соціальних прав та деяких інших категорій спорів (ст. 131-2).

Процесуальне законодавство містить подібне загальне правило, за яким представництво в суді, як вид правничої допомоги, здійснюється виключно адвокатом (професійна правнича допомога), крім випадків, встановлених законом. Водночас право

2 Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

представляти і захищати права працівників у трудових відносинах закріплено ст. 19 Закону № 1045, зокрема передбачено право профспілок здійснювати представництво та захист інтересів працівників у колективно-трудових відносинах незалежно від їх членства у профспілці, а представництво та захист індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Право профспілок, їх об'єднань, представляти інтереси своїх членів поширюється на реалізацію ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Крім того, відповідно до ст. 26 Закону № 1045 профспілки, їх об'єднання **мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори, а також при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)** у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Отже, чинне законодавство України передбачає право профспілок представляти і захищати права та інтереси не лише працівників, які входять до цієї профспілки, а й інших працівників. Крім того, згідно з положеннями ст. 59 Конституції України, кожен є вільним у виборі захисника своїх прав, а законодавство України прямо передбачає право профспілок представляти і захищати права та інтереси працівників, в тому числі у судовому порядку.

Зупинимось детальніше на захисті профспілками **трудових прав працівників**.

Відповідно до положень ст. 247 КЗпП та ст. 38 Закону № 1045, виборний орган первинної профспілкової організації має наступні повноваження щодо захисту трудових прав працівників та інтересів:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, тобто бере участь у колективних переговорах, представляючи інтереси працівників підприємства чи установи. При чому, відповідно до ст. 12 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», первинна профспілкова організація має переважне право на укладення колективного договору від імені трудового колективу. Це дає можливість профспілці захищати та інтереси усіх працівників, адже колективний договір поширюється на всіх працівників незалежно від членства у профспілці;

2) за дорученням працівників **представляє їхні інтереси у під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі**, сприяє його вирішенню. Ці повноваження конкретизуються в інших положеннях трудового законодавства. Так, відповідно до положень ст. 224 КЗпП трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах (далі – КТС), якщо працівник самостійно або **з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси**, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. КЗпП також передбачає, що за бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати **представник профспілкового органу** або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат (ст. 226). Таким чином, представництво інтересів працівника під час розгляду трудового спору КТС (тобто з метою захисту трудових прав працівника) належить до повноважень профспілки, представник якої захищає права та інтереси працівника;

3) приймає **рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства**, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю чи не дотримується законодавства про колективні договори (відповідно ст. 45 КЗпП та ст. 39 Закону № 1045);

4) надає згоду або відмовляє в наданні **згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки**, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом. Такими випадками є, наприклад, вчинення працівником прогулу без поважних причин; виявлення невідповідності працівника займаної посаді або виконуваних робіт внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи; звільнення на підставі втрати довір'я до працівника з боку роботодавця та ін.;

5) здійснює **громадський контроль за дотриманням законодавства про працю** та про охорону праці, за дотриманням умов праці та правильним застосуванням установлених умов оплати праці, а також вимагає усунення виявлених недоліків.

Законом може бути передбачено й **інші повноваження профспілок щодо захисту трудових прав та інтересів працівників**. Наразі ведеться дискусія щодо перегляду повноважень профспілок щодо представництва та захисту прав працівників, обговорюються законопроекти щодо внесення відповідних змін до законодавства.

Законодавчі ініціативи щодо правового регулювання діяльності профспілки відзначаються цілою низкою дискусійних положень. Так, відповідно до положень зареєстрованого в грудні 2019 року проєкту закону № 2681 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)»³, як стверджують юристи ГО «Трудові ініціативи»⁴, пропонувані зміни до законодавства означають звуження існуючих прав і свобод, що суперечить ст. 22 Конституції України. Так, Інна Кудінська та Георгій Сандул зокрема наголошують на тому, що автори законопроекту пропонують відмінити закріплене у ст. 247 КЗпП та ст. 33 Закону № 1045 право виборного органу профспілки вимагати звільнення керівника підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, не дотримується положень колективного договору чи ухиляється від його укладення. Слід підтримати позицію юристів ГО «Трудові ініціативи» у тому, що такі зміни значно обмежать гарантії та можливості профспілок впливати на недобросовісного роботодавця, а це одночасно означає, що профспілка втратить важливий інструмент для захисту прав працівників, що працюють під керівництвом такого представника власника підприємства чи установи.

Очевидно, що **рівень персональної відповідальності керівника, передбаченої законодавством у вигляді штрафу**, не становить якогось суттєвого впливу на неправомірну та недобросовісну поведінку такої посадової особи. Проте, вимога звільнення, а особливо задоволення такої обґрунтованої вимоги, становить суттєву міру негативних наслідків для керівника, що порушує трудове законодавство, не виконує положення колективних договорів, ухиляється від колективних переговорів.

3 Проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) №2681.

URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792

4 Кудінська І., Сандул Г. Новий рік, новий наступ на права профспілок: законопроект № 2681. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/antiprof-spilkovyi-zakonoproekt>

А з іншого боку, – звільнення дасть можливість уникнути подальшого загострення колективно-трудового конфлікту на підприємстві, що вигідно як самим працівникам, так і власнику. Чинна редакція цих статей передбачає застосування засобів судового контролю за обґрунтованістю та законністю вимог профспілкового органу про звільнення керівника.

Пропозиція зазначеного законопроекту № 2681 виключити норму про перерахування роботодавцем членських профспілкових внесків **загрожує фінансовій спроможності профспілкової організації**, а отже значно ускладнює здійснення захисту трудових прав та інтересів працівників від зазіхань з боку роботодавця, у якого, як правило, є достатньо ресурсів для відстоювання власних інтересів з позиції сили.

Також опосередковано негативно впливають на можливості для захисту профспілками прав та інтересів працівників пропозиції **скасувати** передбачені у ст. 41 Закону № 1045 та ст. 252 КЗпП **гарантії для членів виборного профспілкового органу**, що призведе до демотивації активних профспілкових діячів ефективно захищати права працівників у протистоянні з роботодавцем. Очевидно, що правове становище члена профспілкового органу буде значно вразливішим, адже для звільнення такого працівника без згоди вищестоящего органу профспілки чи ненадання працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень, попередньої роботи (посади) дозволить роботодавцеві зловживаючи своїм правом на звільнення працівників, легко розправитися з невиконаними профспілковими діями. Те саме можна сказати і про пропозиції щодо спрощення процедури притягнення профспілкових лідерів до дисциплінарної відповідальності, адже пропонується надати роботодавцеві можливість притягати до відповідальності членів виборних органів профспілки без згоди профспілкового органу, тобто без застосування заходів громадського контролю профспілкової організації за процедурою притягнення до дисциплінарної відповідальності членів виборних органів профспілки.

Пріоритетне застосування положень міжнародних актів, що передбачають більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, закріплене ст. 4 Закону № 1045, не зупиняє авторів законопроекту № 2681. Зміст цієї статті відповідає конституційній нормі про належність міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою

України, до національного законодавства. Так, відповідно до змісту ст. 1 Конвенції МОП № 143, ратифікованої Україною, представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, тією мірою, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

З метою **удосконалення правового регулювання повноважень** профспілки щодо захисту трудових прав та інтересів працівників варто не лише зберегти чинні норми законодавства щодо повноважень профспілок у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, а й передбачити нові положення, спрямовані на підвищення спроможності професійних спілок на варті трудових прав та інтересів працівників. Варто удосконалити правове регулювання колективно-договірного сектору діяльності профспілок, запровадити ефективний механізм приєднання нових профспілок до чинної системи актів соціального партнерства, що дозволить залучити до профспілкового руху нові сили.

З урахуванням положень міжнародних актів, загальний позитивний ефект на зміцнення позицій профспілок у справ захисту як індивідуальних, так і колективних трудових прав матиме приєднання України до Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає **систему колективного оскарження** (ETS № 158).

Зрештою, відповідно до положень ст. 2 Закону № 1045 професійні спілки створюються з метою здійснення представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Згідно зі ст. 13 вищезазначеного Закону, держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки й додержання прав та інтересів профспілок, які вона визнає 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 працедавцями та їх об'єднаннями.

З огляду на зазначене можна зробити **ВИСНОВОК**, що чинне законодавство передбачає низку повноважень щодо профспілкового контролю за дотриманням трудового законодавства та здійснення на належному рівні заходів щодо захисту порушених трудових прав. Проте, останні законодавчі ініціативи щодо обмеження повноважень профспілок суперечать положенням Конституції України, міжнародно-правовим актам та нормам національного законодавства. Цілком очевидно, що без сильного профспілкового руху неможливо збудувати сильне громадянське суспільство, правову і демократичну державу, в якій права та інтереси як кожного окремого працівника, так і цілого трудового колективу можна захистити, використовуючи дієві інструменти в межах законних повноважень вільних і незалежних професійних спілок в Україні.