

УДК 342.9;346.1

Іван Іванович ЯЦКЕВИЧ,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри приватного права

Національного університету

«Києво-Могилянська академія»

м. Київ, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9734-0671>

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В ЧАСТИНІ ПЕРЕГЛЯДУ КОЛА ПОВНОВАЖЕНЬ ПРОФСПІЛКИ

Відповідно до положень ст. 36 Конституції України, громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [1], а відтак обмеження повноважень професійних спілок опосередковано впливає на зменшення конституційно закріпленого права громадян на участь у профспілках з метою захисту своїх соціально-економічних прав. Вважаємо, що реформування законодавства про профспілки не повинно призводити до зменшення ефективності участі працівників у професійних спілках.

У межах реформування законодавства про регулювання трудових відносин розроблено та подано до Верховної Ради України низку законопроектів. Вважаємо, що потребує оновлення та приведення у відповідність до сучасних викликів сфера колективно-трудових відносин, діяльності професійних спілок, інших представницьких органів трудового колективу, оскільки нині чинне законодавство у цій сфері побудоване без належного урахування розвитку ринкових відносин у сфері праці.

Так, на розгляді Верховної Ради України перебуває проєкт закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) № 2681 від 27.12.2019 (далі – законопроект № 2681) [2]. Авторами цього законопроекту пропонується, зокрема, позбавити професійні спілки (виборний орган профспілки) права вимагати розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, якщо той порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Автори законопроекту № 2681 пропонують виключити п. 9 ч. 1 ст. 247 КЗпП України (п. 2 ч. 1 розділу I законопроекту № 2681), а також ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (п. 12 ч. 1 розділу I законопроекту № 2681), якими закріплено законні повноваження первинної організації профспілки вимагати від

власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з керівником, який порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди, про професійні спілки.

Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу профспілки не можна ототожнювати з розірванням трудового договору з ініціативи третіх осіб. Пропонуємо таке розірвання трудового договору з керівником вважати окремим видом ініціативного припинення трудового договору з керівником як найманим власником працівником, оскільки воно суттєво відрізняється від інших видів розірвання трудового договору на вимогу осіб, які не є його стороною.

Відповідно до положень ст. 45 КЗпП України [3] у власника або уповноваженого ним органу виникає обов'язок розірвати трудовий договір з керівником за наявності таких умов: 1) пред'явлення відповідної вимоги первинної профспілкової організації або профспілкового представника власнику або уповноваженому ним органу; 2) наявність підстав – порушення керівником законодавства про працю, колективні договори (угоди), Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон № 1045-14) [4].

Суб'єктом, уповноваженим висувати вимогу розірвати трудовий договір з керівником, відповідно до положень ст. 45 КЗпП України, є виборний орган профспілкової організації. Як зазначається у науково-практичному коментарі законодавства України про працю, якщо колективний договір укладено представниками, обраними загальними зборами трудового колективу, то ні такі представники, ні трудовий колектив як сторона колективного договору не одержують права навіть за наявності підстав для розірвання трудового договору з керівником [5, с. 171].

На нашу думку, положення законодавства (зокрема, ст. 45 КЗпП України) про виключне право виборного органу профспілки пред'являти вимогу до власника про припинення трудового договору з керівником, є дискримінаційним відносно інших представницьких органів трудового колективу та таким, що суперечить положенням Конвенції МОП № 87, яка закріплює поширення правового статусу «організації» в частині гарантій права на асоціацію на будь-яку організацію працівників чи роботодавців, яка має за мету забезпечення та захист інтересів працівників чи роботодавців (ст. 10) [6].

Отже, надання переваг щодо права вимагати припинення трудового договору з керівником саме виборним органам профспілкової організації, на нашу думку, не є виправданим, тому таке право має поширюватися на будь-які організації працівників, які мають за мету забезпечення та захист інтересів працівників як своїх членів.

Якщо порівняти підстави для пред'явлення такої вимоги, закріплені ст. 45 та п. 9 ч. 1 ст. 247 КЗпП України, то можна зробити висновок, що

ст. 247 КЗпП України надано повноваження виборному органу профспілкової організації вимагати розірвання трудового договору з керівником не лише на підставі порушення керівником положень законодавства про працю, про колективні договори і угоди, самого Закону 1045-14, а також положень колективного договору.

Вбачається, що положення ст.ст. 45 та 247 КЗпП України та відповідних положень Закону № 1045-14 необхідно узгодити, адже ч. 1 ст. 45 КЗпП України містить закритий перелік підстав для реалізації виборним органом профспілкової організації права вимагати розірвання трудового договору, що не дає підстав розширеного тлумачення таких підстав. З урахуванням положень ст. 4 КЗпП України, законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього, тобто акти законодавства України про працю, в тому числі і закони, мають відповідати, узгоджуватися з положеннями КЗпП України.

На нашу думку, спеціальною в цьому випадку є норма ст. 45 КЗпП України, якою закріплено право вимагати розірвання трудового договору з керівником, а не п. 9 ч. 1 ст. 247 КЗпП України (ст. 38 Закону № 1045-14), якою закріплено коло повноважень виборного органу профспілкової організації. Це ще раз вказує на пріоритетне застосування положень ч. 1 ст. 45 КЗпП України у конкуренції з положеннями п. 9. ч. 1 ст. 247 КЗпП України (ст. 37 Закону № 1045-14).

Вважаємо, що невиконання зобов'язань за колективним договором з вини керівника може бути підставою для вимоги з боку виборного органу профспілкової організації опосередковано, тобто у випадку доведення порушення або невиконання таких зобов'язань роботодавцем з вини його керівника і застосування передбачених законодавством санкцій. У такому разі можна констатувати порушення керівником положень ст. 18 КЗпП України та ч. 1 ст. 5 Закону № 3356-12 щодо обов'язковості для підприємства умов колективного договору, укладеного відповідно до чинного законодавства, а отже, невиконання умов колективного договору становитиме порушення законодавства про працю у розумінні ст. 4 КЗпП України та самого КЗпП України.

Ми не погоджуємося з висловленою у науковій літературі думкою, що вимога про розірвання трудового договору з керівником може бути пред'явлена тільки за наявності вини керівника [5, с. 171]. На нашу думку, така позиція підлягає перегляду з урахуванням верховенства права, складовою якого є юридична визначеність, принципу законності звільнення, який втілено у положеннях ст. 43 Конституції України [1]. Крім того, відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 158, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства,

установи чи служби. Оскільки керівник виконує свої повноваження на умовах трудового договору, то на нього також має поширюватися захист від незаконного і необґрунтованого звільнення.

Вважаємо, що звільнення без урахування вини керівника у порушенні законодавства про працю є несправедливим і насправді може створювати умови для зловживання профспілкою правом вимагати розірвати трудовий договір із керівником з формальних підстав.

Недостатньо обґрунтованими або навіть контраверсійними вважаємо положення ст. 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7]. Так, згідно з положеннями ч. 1 ст. 14 зазначеного Закону на профспілки покладається важливе завдання – максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Водночас у ч. 2 цього Закону передбачено призупинення дії ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів на період дії воєнного стану. Тож звідки брати ресурси на сприяння забезпечення обороноздатності та забезпечення громадського контролю?

На нашу думку, такі тимчасові обмеження ресурсного забезпечення діяльності профспілок шкодять не лише працівникам, профспілкам, а й добросовісним роботодавцям. Адже тепер не діє законна підстава фінансування роботодавцем діяльності профспілки, що давало можливість у законний спосіб зменшити оподатковуваний прибуток підприємства.

Отже, положення ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності на період дії воєнного стану» доцільно не призупинити, а зробити диспозитивною, тобто зробити її положення не обов'язковими, а дозвільними, що дасть можливість хоч якось підтримувати діяльність профспілок на тих підприємствах, де вони є важливим партнером у соціальному діалозі між трудовим колективом і роботодавцем.

На наше переконання, будь-які зміни, реформи чи тимчасові антикризові заходи мають запроваджуватися з урахуванням утвердження та посилення принципу соціального партнерства, реальної можливості здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням роботодавцем, його керівником, трудового законодавства, що відповідає розбудові правової держави в демократичному суспільстві.

Список бібліографічних посилань

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1%80#Text>

2. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) від 27.12.2019 № 2681. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#n349>
5. Ротань В.Г., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 16-те вид., допов. та переробл. Київ: Правова Єдність, 2015. 600 с.
6. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. Підписана 09.07.1948. Набула чинності 04.07.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_125
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>