

УДК 349.2

М. І. Іншин

## ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Курс будь-якої країни на шляху до демократичної та правової держави, безперечно, повинен включати в себе демократичні перетворення в трудових правовідносинах, тобто створення й дію системи ефективного правового захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин. Загально-відомо, що й Україна обрала напрям цивілізованої держави з розвитком ринкової економіки, проголосивши в ст. 13 Конституції України від 28 червня 1996 р., що забезпечує соціальну спрямованість економіки. Це у свою чергу зумовлює формування доступних процедур для об'єднання працівників у різного роду інституції, діяльність яких спрямовується на охорону й захист їх прав і законних інтересів. Однією з таких історично сформованих особливих організацій є також професійні спілки, оскільки метою їх функціонування є захист та представництво соціально-економічних і трудових прав і законних інтересів своїх членів. Враховуючи той факт, що працівник у трудових правовідносинах об'єктивно є стороною слабшою, ніж роботодавець, профспілки виникли та розвивалися як організація, призначена для спільного захисту своїх інтересів у взаємостосунках із роботодавцем. Чинне законодавство України створює правові умови й основи для здійснення профспілками охоронної та захисної функцій. Так, ст. 36 Конституції України передбачено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Водночас законодавець встановлює правило, що професійні спілки є громадськими організаціями, які утворюються без попереднього дозволу, на основі вільного вибору їх членів та об'єднують громадян, які пов'язані спільними інтересами, за родом їх професійної діяльності. У літературі зазначають, що в сучасних умовах важливою конституційно-правовою гарантією та новелою є те, що всі професійні спілки наділено однаковими можливостями, а обмеження щодо участі в професійних спілках встановлюються виключно Конституцією України й законами України [1]. Саме в таких умовах актуальним питанням залишається розробка та прийняття таких нормативно-правових актів, які спрямовувалися б на підвищення рівня захисту соціально-економічних інтересів і трудових прав працівників.

**Стан дослідження.** Теоретичним аспектам правового статусу професійних спілок приділялася увага відомими вченими, такими як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.М. Догадов, Ф.М. Левіант, О.І. Лисяк, А.С. Пашков, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Н.М. Сенников, З.К. Симорот, А.В. Стремоухов, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, О.М. Ярошенко та інші.

**Метою статті** є науково-теоретичне дослідження правового статусу професійних спілок у сучасних умовах в аспекті аналізу проекту Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу.** Аналізуючи проект Трудового кодексу України, ми можемо виділити дві наявні форми захисту трудових прав працівників професійними спілками: насамперед участь у системі соціального партнерства, а також

представництво найманих працівників. Участь у соціальному партнерстві відбувається під час укладення колективних договорів та угод, надання консультацій, проведення переговорів, а представництво профспілками здійснюється під час вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Відносини із соціального партнерства в Україні регулюються Законом України «Про соціальний діалог», водночас проектом Трудового кодексу України закріплюється за профспілками статус сторони соціального діалогу на територіальному, галузевому й національному рівні. Відповідно до положень проекту Трудового кодексу України на локальному рівні стороною соціального діалогу є, з одного боку, працівники, суб'єктами яких є первинні профспілкові організації (а в разі їх відсутності – вільно обрані представники працівників для ведення колективних переговорів), а з другого – роботодавець, суб'єктами якого можуть бути його уповноважені представники. На думку В.Я. Бурака, у проекті Трудового кодексу України слід забезпечити відповідальність роботодавця за невиконання норм законодавства про професійні спілки та про соціальний діалог, а також зафіксувати ефективні механізми контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства. У цьому випадку автор пропонує застосовувати міжнародний досвід матеріальної відповідальності роботодавця за відмову від участі в примирних процедурах, а також ігнорування прав профспілок у здійсненні контролю за дотриманням трудового законодавства [2, с. 244–245].

Сьогодні укладення колективних договорів регулюється такими нормативно-правовими актами, як Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) та Закон України «Про колективні договори та угоди». Деякі положення також можна знайти в Законі України «Про оплату праці», Законі України «Про колективні трудові спори», Законі України «Про охорону праці». І в контексті реформування процедури укладення колективних договорів слушно видається позиція З.К. Симорота, який вказує: «Слід переходити від комплексного централізованого державного регулювання праці до локального договірного на конкретних підприємствах, установах та організаціях. Власники підприємств, установ та організацій повинні мати можливість самостійно вирішувати з трудовими колективами або їх представниками – профспілковими органами, питання організації та нормування праці, часу відпочинку, оплати праці тощо» [3]. У свою чергу М.П. Стадник підтримує такий науковий підхід, зазначаючи, що в новому Трудовому кодексі України слід не лише закріпити положення про колективні договори та угоди, а й розробити основні положення у сфері соціального партнерства, у тому числі передбачити дієві механізми захисту професійними спілками трудових прав працівників шляхом розширення права найманих працівників на судовий захист порушених колективних прав [4]. Ми погоджуємось із наведеними позиціями авторів, однак, незважаючи на велику кількість наукових рекомендацій, законодавець із цього питання дещо інакше вирішує зазначені питання в проекті Трудового кодексу України. Так, щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві, установі чи організації сторони соціального діалогу під час доопрацювання проекту дійшли згоди щодо того, що норми, які передбачають обов'язковість укладення колективного договору, порушують загальні принципи добровільності

ведення колективних переговорів. Такий висновок можна зробити, проаналізувавши ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», яка ратифікована Україною, а також Рекомендацію МОП № 91 (п. 2 розділу II), у якій передбачено, що укладення колективного договору повинне відбуватися на добровільних засадах. З огляду на ратифікацію цих двох міжнародних документів можна зробити висновок, що в чинному національному законодавстві немає норми, яка передбачає відповідальність за відсутність колективного договору.

Змінився також правовий статус професійних спілок під час розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Врахувавши правила Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», проект Трудового кодексу України (далі – проект ТКУ) відмовляється від процедури, у якій звільнення працівника за ініціативою роботодавця можливе лише за наявності згоди профспілкового органу (ст. 43 КЗпП України). Водночас встановлено механізм проведення консультацій та надання погодження з боку профспілкового органу (ст. 120 проекту ТКУ). Однак у чому полягатимуть ці консультації, який характер впливу профспілковий комітет матиме на роботодавця, проектом ТКУ не встановлено. Так, ст. 122 Проекту ТКУ регламентує порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. З одного боку, законодавець чітко сформулював нову процедуру звільнення працівників, а з іншого – ця норма породжує деякі питання. Так, роботодавець надсилає запит про звільнення працівника, який є членом профспілки, до якого додаються документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення, та проект наказу про звільнення. Далі профспілка протягом 14 днів повинна розглянути запит роботодавця та прийняти своє рішення в письмовій формі, яке не пізніше наступного дня з дня його прийняття передається роботодавцю. Щодо випадку, коли профспілка не виявить підстав для відмови, питань не виникає. Так, роботодавець у такій ситуації протягом одного місяця з дня отримання відповідного позитивного рішення має право звільнити працівника. Натомість у випадку, коли професійна спілка відмовить у прийнятті рішення про звільнення, проект ТКУ не зазначає можливі дії щодо врегулювання ситуації. Частина 3 ст. 122 проекту ТКУ лише зазначає, що в рішенні таку відмову виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні на звільнення працівника має бути аргументовано викладено із зазначенням причин такої відмови. З аналізу цих положень можна зробити висновок, що роль профспілок у проекті ТКУ нівелюється, тому що за цією процедурою роботодавець лише повідомляє профспілку про своє рішення звільнити працівника, а реальними формами протидії профспілка не володіє, оскільки цей кодекс не врегульовує ситуацію, коли в письмовому рішенні все ж буде надано аргументовані причини у відмові на звільнення. Законодавець у свою чергу виправдовує такий перебіг новелою, яку наведено в ч. 5 ст. 122 проекту ТКУ, де декларується право на звернення до суду профспілкового органу в разі звільнення працівника всупереч пропозиціям цього органу, оскільки раніше профспілковий орган такого права не мав. На нашу думку, закріплення цього права є позитивним у сфері індивідуального захисту

працівника, було б доцільніше врегульовувати такі спори не в судовому порядку та не нагромаджуючи судову систему спорами подібного типу. Із цієї проблеми можна зробити висновок, що під час захисту індивідуальних трудових прав не повною мірою законодавець застосовує процедуру соціального партнерства. Можливо, було б раціональніше передбачити в колективному договорі участь профспілок під час вирішення аналогічних трудових спорів, наприклад за допомогою створення на підприємствах, в установах чи організаціях комісій із трудових спорів.

Аналогічний характер носить процедура прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку за проектом Трудового кодексу України. Так, на сьогодні, відповідно до ст. 142 КЗпП України, прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку передбачає їх затвердження трудовим колективом відповідного підприємства за подання роботодавця спільно з виборним органом первинної профспілкової організації на основі типових правил. Із цієї норми М.В. Токарева робить логічний висновок, що працівники за такою процедурою не лише затверджують цей локальний нормативно-правовий акт, а й беруть участь у його створенні за допомогою функціонування свого представника – професійної спілки. Тобто відбувається пом'якшення централізованого методу правового регулювання соціально-трудових правовідносин, інтереси працівників враховуються та йде перехід до локального врегулювання [5, с. 58]. Натомість за проектом Трудового кодексу України правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуватимуться роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, а у випадку роботодавця-суб'єкта малого підприємництва – ним самостійно. А це своєю чергою означатиме, що трудовий колектив взагалі не братиме участі в прийнятті таких правил. Слід також звернути увагу, що законодавець застосовує новий термін – «погодження» з професійною спілкою. Із цього, знову ж, слідує, що професійній спілці будуть надаватися вже готові правила внутрішнього трудового розпорядку для їх подальшого затвердження, а створюватиме їх роботодавець самостійно. Стає незрозумілим, чи дійсно роботодавець враховуватиме побажання професійних спілок. Правила внутрішнього трудового розпорядку встановлюються для кожного працівника, тому не обґрунтовано, чому в такому разі працівників буде позбавлено будь-якої участі в їх затвердженні [5, с. 59].

У своєму дослідженні М.П. Стадник слушно зазначає, що в проекті Трудового кодексу України не виправдано звужено підстави для розірвання трудового договору (контракту) з керівником. Так, відповідно до ч. 1 ст. 109 проекту ТКУ за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки може бути розірвано трудовий договір із керівником юридичної особи, якщо він ухиляється від укладення колективного договору, порушує трудове законодавство або іншим чином не виконує зобов'язання за трудовим законодавством. Пункт 9 ст. 247 нині чинного Кодексу законів про працю України та п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» інакше тлумачать таке повноваження профспілок. Так, сьогодні професійна спілка приймає рішення розірвати трудовий договір із керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, наведений закон або ухиляється від участі в переговорах щодо укладення чи зміни колективного договору, не виконує інші

зобов'язання за колективним договором або допускає інші порушення законодавства про колективні договори. Із цього аналізу автор робить висновок, що підстави розірвання трудового договору (контракту) з керівником юридичної особи принципово відрізняються від підстав розірвання трудового договору (контракту), передбачених у п. 9 ст. 38 та п. 9 ст. 247 Кодексу законів про працю України в редакції 1971 р. У проекті Трудового кодексу України відсутня така підстава для розірвання трудового договору з керівником, як ухилення керівника від участі в переговорах щодо внесення змін до колективного договору. Тому запропоновано положення проекту ТКУ привести у відповідність до положень ст. 45 КЗпП України. Також небезпідставним зауваженням, на нашу думку, є скарги науковців щодо звуженого кола суб'єктів господарської діяльності стосовно керівників, щодо яких може розглядатися питання розірвання трудового договору (контракту). Таким чином, відповідно до ст. 109 проекту Трудового кодексу України використовується юридичний термін «керівник юридичної особи». Виникає логічне питання про те, чи буде професійна спілка позбавлена права ініціювати розірвання трудового договору з керівником філії, відділу чи представництва у випадку порушення ним законодавства про працю. Доцільніше було б використовувати інший термін, ніж «керівник юридичної особи» [6, с. 183].

Другою формою захисту трудових прав працівників є здійснення профспілками представництва під час вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Щодо колективних трудових прав сторони соціального партнерства можуть реалізовувати їх лише шляхом представництва. У проекті Трудового кодексу України зазначається, що сторонами спору на територіальному, національному й галузевому рівнях є працівники, суб'єктами яких є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання. Тобто мова йде про представництво інтересів. Ще однією формою захисту трудових прав працівників профспілками є здійснення представництва найманих працівників під час вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Представництво під час захисту трудових прав працівників має місце в безпосередніх переговорах працівників із роботодавцем, а також в індивідуальних трудових правовідносинах за звернення працівника до комісії з трудових спорів або до суду. Як з'ясуємо зі ст. 423 проекту Трудового кодексу України, працівник має право звернутися до комісії з трудових спорів із клопотанням про вирішення спору, якщо відповідний конфлікт не було врегульовано в процесі безпосередніх переговорів протягом двох тижнів із роботодавцем. Із цього приводу слід згадати, що проект Трудового кодексу України не містить положення, відповідно до якого профспілкові представники могли би бути уповноваженими працівником брати участь у засіданнях комісій із трудових спорів.

**Висновки.** Отже, чинне законодавство України у сфері правового регулювання діяльності профспілок повинне забезпечити можливість функціонувати у формі соціального партнерства та у формі представництва. Сучасні профспілки повинні органічно поєднувати в собі водночас і статус громадської організації, і статус органу виробничої демократії. Усе це вимагає вдосконалення проекту Трудового кодексу України у сфері визначення форм представництва й захисту професійною спілкою прав і законних інтересів працівників та обсягу трудових повноважень профспілок.

### Література

1. Костюк В.Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості / В.Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2011. – № 2(4). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf>.
2. Бурак В.Я. Роль профспілок в системі захисту трудових прав та законних інтересів працівників за проектом Трудового кодексу України / В.Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матер. XX звітної регіональної наук.-практ. конф. (6–7 лютого 2014 р.) / за ред. П.М. Рабіновича. – Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2014. – С. 243–246.
3. Симорот З.К. Проект Кодексу України про працю: загальні вимоги / З.К. Симорот // Вдосконалення законодавства України в сучасних умовах. – К. : Наукова думка, 1996. – С. 140.
4. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання / М.П. Стадник // Правова держава. – К., 2010. – Вип. 21. – С. 299–305.
5. Токарева М.В. Роль професійних спілок у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку / М.В. Токарева // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2012. – № 18. – С. 57–60.
6. Стадник М.П. Проект Трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників / М.П. Стадник // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 181–184.

### Анотація

**Ишын М. И. Професійні спілки за проектом Трудового кодексу України.** – Стаття.

Статтю присвячено аналізу повноважень профспілок у сфері захисту прав працівників. Розкриваються законодавчі аспекти правового статусу професійної спілки. Визначаються перспективи покращення діяльності профспілок України. Вносяться пропозиції щодо внесення змін до проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** професійна спілка, інтереси трудящих, правовий статус, проект Трудового кодексу України.

### Аннотация

**Ишын Н. И. Профессиональные союзы по Проекту Трудового кодекса Украины.** – Стаття.

Статья посвящена анализу полномочий профсоюзов в сфере защиты прав работников. Раскрываются законодательные аспекты правового статуса профессионального союза. Определяются перспективы улучшения деятельности профсоюзов Украины. Вносятся предложения по внесению изменений в проект Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** профессиональный союз, интересы трудящихся, правовой статус, проект Трудового кодекса Украины.

### Summary

**Inshyn M. I. Trade unions according to the draft Labor Code of Ukraine.** – Article.

The article analyzes the power of trade unions in protecting workers' rights. Disclosed legal aspects of the legal status of a trade union. The prospects for improving the operation of Trade Unions of Ukraine. Makes proposals for amendments to the draft Labor Code of Ukraine.

**Key words:** trade union, interests of workers, legal status, draft Labor Code of Ukraine.