

Ю.М. Щогова,
кандидат юридичних наук

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ, В УСТАНОВІ АБО ОРГАНІЗАЦІЇ

Проаналізовано сучасний правовий статус виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації; визначається доцільність визначення такого органу самостійним суб'єктом трудового права.

Ключові слова: виборний орган первинної профспілкової організації, суб'єкт трудового права, правовий статус, правосуб'єктність.

Анализируется современный правовой статус выборного органа первичной профсоюзной организации на предприятии, в учреждении или организации; определяется целесообразность определения такого органа как самостоятельного субъекта трудового права.

Ключевые слова: выборный орган первичной профсоюзной организации, субъект трудового права, правовой статус, правосубъектность.

Paper analyzes current legal status of an elected body of primary trade union organization at the enterprise, institution or organization and determines the necessity of the determining of a such body as an independent subject of labor law.

Keywords: elected body of primary trade union organization, subject of labor law, legal status, personality.

Ряд вчених радянського періоду, досліджуючи питання організації й функціонування професійних спілок, реалізації повноважень трудових колективів, вказують на існування такого суб'єкта права як профспілковий комітет. Наприклад, Л. Г. Коняхін у 1986 році вивчав питання участі трудових колективів і їх профспілкових комітетів у забезпеченні охорони праці [1, с. 31]. Як бачимо, уже сама постановка питання “участь трудових колективів і їх профспілкових комітетів”, а не професійних спілок у певних правовідносинах вказує на, по-перше, визначення профспілкового комітету суб'єктом трудового права, по-друге, об'єднання саме цих двох суб'єктів (трудового колективу і профспілкового комітету) зв'язками правовідносин представництва. “Правоздатність, будучи властивістю профспілок і їх органів, дає останнім можливість вступати у правовідносини”, – вказує І.О. Снігірьова [2, с. 101].

Ця позиція збереглася й серед представників науки трудового права і дотепер. Так, Н.Б. Болотіна визначає суб'єктами колективних трудових правовідносин окремого роботодавця, організації та об'єднання роботодавців, трудові колективи, професійні спілки, виборні органи професійних спілок, інших представників працівників, а також органи державної влади, місцевого самоврядування, Національну раду соціального партнерства, Національну службу посередництва та примирення [3, с. 130]. Т.М. Маценко, О.І. Мельниченко та В.Г. Лапко, розробляючи зразки локальних документів закладу охорони здоров'я, пропонують приклад “Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом центральної районної лікарні”, визначаючи при цьому сторонами такого договору адміністрацію лікарні та “профспілковий комітет, який згідно зі статтею 20 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначається повноважним представником на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору та підведення підсумків його виконання від імені найманих працівників”. При цьому в наступному рядку при визначенні уповноважених осіб сторін договору визначається, що “з боку трудового колективу – голова...” [4, с. 69–71]. Як бачимо, такий зразок локального документа, котрий пропонується на практиці використовувати працівникам у рамках

колективно-договірному регулюванню праці, має ряд суперечностей: стороною договору виступає профспілковий комітет, але уповноважує голову такого комітету трудовий колектив; чітко зазначається про статус повноважного представника профспілкового комітету, що логічно означає неможливість визначення такою стороною колективного договору, але маємо протилежну ситуацію. Отже, питання статусу профспілкового комітету для працівників, у тому числі профспілкових активістів, які займаються розробкою локальних документів підприємств, установ і організацій, і до сьогодні не зберігає прозорості.

Отже, беручи за основу дослідження праць таких науковців як В. Г. Лапко, Т. М. Маценко, О. І. Мельниченко, Л. Г. Коняхін, І. О. Снігірьова, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. М. Ярошенко та інших, вважаємо за необхідне вирішити актуальне на сьогодні питання статусу виборного органу первинної профспілкової організації.

Для цього необхідним є встановлення того, чи є профспілковий комітет суб'єктом відносин, які становлять предмет трудового права? Чи виступає комітет тим суб'єктом, на якого покладено і доцільно покласти функцію представляти для здійснення працівниками і захищати трудові та соціально-економічні права та інтереси працівників? Відповіді на ці питання дозволять остаточно визначити, кого слід визначити уповноваженим на представництво для здійснення і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників: професійну спілку чи / та профспілковий комітет? У цьому полягають мета і завдання нашого дослідження. Акцентуємо увагу на подвійності поставленої мети. Насамперед слід з'ясувати наявність підстав у чинному законодавстві України для визначення профспілкового комітету суб'єктом права. І вже після цього другим завданням, на наш погляд, є встановлення доцільності визначення профспілкового комітету суб'єктом відносин, які складають предмет трудового права України. При цьому вважаємо за доцільне окрему вагу приділити питанню визначення суб'єкта, на який сьогодні покладається функція представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав працівників як відправної точки для обґрунтування належності зазначеної функції певному суб'єкту трудового права.

Щодо визначення виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації (саме до числа таких органів профспілковий комітет належить відповідно до норм чинного законодавства України поряд з іншими органами, що можуть формуватися для здійснення функцій профспілок, як-то мандатні комісії, секретаріат, редакційні комісії, лічильні комісії та інші робочі органи) суб'єктом права, то на сьогодні підставами для цього виступають норми Кодексу законів про працю України, Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Як вказує П. Д. Пилипенко, "... і Конституція України, і Закон про профспілки визначають правосуб'єктність за профспілками та їх об'єднаннями. На таких самих позиціях перебуває і трудове законодавство. Однак поряд із правосуб'єктністю профспілок, Кодекс законів про працю окремо визначає право участі у трудових правовідносинах також і за виборними органами первинних профспілкових організацій (профспілковими представниками). При цьому, як впливає із відповідних норм чинного КЗпП, у трудових правовідносинах вони мають право представляти інтереси працівників безпосередньо, а не від імені профспілки, чий повноваження здійснюють у межах, наданих їм статутом прав" [5, с. 89].

Як приклад у ст. 27 Кодексу законів про працю України [6] визначається необхідність погодження строку випробування при перевищенні трьох місяців із відповідним виборним органом первинної профспілкової організації; у ст. 36 із конкретизацією у ст. 45 Кодексу однією з підстав припинення трудового договору визначається вимога профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; у ст. 43, 43-1 Кодексу закріплено порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою та без неї виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника); у ст. 52 передбачена необхідність погодження правил внутрішнього трудового розпорядку або графіків змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган, з виборним органом первинної профспілкової

організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня; у ст. 61 визначено, що встановлення підсумованого робочого часу допускається за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) тощо.

У ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7] закріплено повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації. У ст. 39 вказаного Закону конкретизовано порядок надання згоди виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Визначення повноважень на рівні законів є підставою (хоч цього, на наш погляд, і недостатньо для повної характеристики правосуб’єктності) стверджувати про віднесення певного утворення до суб’єктів права. І хоча П.Д. Пилипенко вказує, що “здійснюючи власні повноваження, первинні профспілкові організації набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні зобов’язання через свої органи, які діють у межах прав, наданих їм статутами” [5, с. 90], на сьогодні слід погодитись із О.М. Ярошенком, що все ж таки “профспілка, її організації, об’єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов’язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм **за законом та статутом (положенням)** (виділення моє – прим. автора)” [8, с. 128], що вказує, за визначенням І.О. Снігіррової та Л.С. Явича, на “двоїтий” характер компетенції профспілкових органів. Незважаючи на зміну законодавчо визначених основ організації та функціонування професійних спілок з проголошенням незалежності України, у цілому твердження І.О. Снігіррової та Л.С. Явича не втратило актуальності, адже і сьогодні компетенція будь-якого профспілкового органу визначається насамперед статутом, норми якого носять суспільно-політичний, моральний характер і передбачають коло суспільних повноважень, а також моральних обов’язків того чи іншого органу профспілкової організації. Разом з тим компетенція профспілкових органів включає також юридичні повноваження та обов’язки, передбачені законодавством і обумовлені правовим статусом профспілок. Це коло юридичних повноважень і обов’язків утворює те, що позначається правовою компетенцією профспілкових органів [9, с. 125]

На наш погляд, така позиція законодавця щодо статусу профспілкового органу не є виправданою і доцільною. І тут необхідним є обґрунтування вказаної позиції. Одразу зазначимо, що воно не виступає новелою в науці трудового права. Водночас, аргументи на її користь не завжди нам вбачаються достатньо обґрунтованими. Що ми маємо на увазі?

Окремі представники науки трудового права відсутність у виборних профспілкових органів статусу юридичної особи пов’язують з можливістю участі у правовідносинах. Наприклад, П.Д. Пилипенко, виходячи з того, що Закон про профспілки визнає статус юридичної особи лише за профспілками та їх об’єднаннями, робить висновок про неможливість таких виборних органів профспілок, як профкоми, мати статус юридичної особи, а отже, і їх неможливість визначення суб’єктами правовідносин [10, с. 90]. Вважаємо таке твердження не повною мірою обґрунтованим. Дійсно, коли йдеться про фінансово-господарську діяльність, статус юридичної особи певному організаційно відокремленому структурному статутному утворенню, до числа яких відноситься професійна спілка, необхідний. Водночас, як було доведено, для визначення професійної спілки суб’єктом трудового права ані легалізація, ні державна реєстрація значення не має. А тому наявність чи відсутність статусу юридичної особи не вказує на підстави, можливість, доцільність віднесення виборних профспілкових органів до числа суб’єктів трудового права. Отже, твердження П.Д. Пилипенка про те, що право участі профспілкових органів у трудових правовідносинах історично закріплено в законодавстві України, коли наприкінці 50-х років у Положенні про права фабричного заводського місцевого комітету профспілки вперше було визнано статус профспілкових органів як юридичних осіб, що дістало підтвердження у 1971 р. під час ухвалення нового Положення [11, с. 82], вказує на становлення проблеми, але не на її вирішення з відсутністю статусу юридичної особи у виборних профспілкових

органів відповідно до норм Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7]. Іншими словами, визначення наприкінці 50-х років у Положенні про права фабричного заводського місцевого комітету профспілки статусу юридичної особи за профспілковим органом стало підставою законодавчого визначення повноважень цього статутного утворення. Водночас відсутність статусу юридичної особи як аргументу на користь визначення професійної спілки, а не її виборного органу, суб’єктом трудового права, уповноваженим на представлення та захист трудових і соціально-економічних прав працівників, то з огляду на доведену розбіжність понять трудова і цивільна правосуб’єктність професійної спілки, відсутність у виборного профспілкового органу можливості набуття статусу юридичної особи не вказує на можливість чи неможливість визначення такого органу суб’єктом трудового права.

Обґрунтування цієї позиції вбачається проводити за іншим напрямом. Як вказує О. М. Ярошенко, “за участю профспілок існують два види відносин: внутрішньоорганізаційні та відносини з зовнішніми суб’єктами. Відносини першого виду мають своїм змістом взаємні права і обов’язки профспілки та її членів. Змістом другої групи відносин є взаємні права та обов’язки профспілки з зовнішніми суб’єктами (роботодавцями та їх об’єднаннями, державними органами тощо)”. Відносини всередині спілки, що виникають у зв’язку з прийняттям членів, сплатою профспілкових внесків, проведенням профспілкових зборів тощо, трудовим правом не регулюються. Держава не втручається в діяльність всередині профспілки, вона регулюється статутними нормами [8, с.128–129], які приймаються з’їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня [12, с. 108]. А відносини з роботодавцями щодо встановлення умов праці, представництва й захисту інтересів працівників регулюються законодавством про працю [8, с. 128–129].

Вважаємо, що питання повноважень виборних органів професійних спілок належить виключно до “внутрішніх справ” таких організацій. Це означає, що їх визначення на законодавчому рівні не є доцільним. Отже, визначення повноважень профспілкового виборного органу повинно здійснюватися членами кожної профспілки самостійно, а закріплення – у рамках Статуту й інших, розроблених на його основі самими профспілками документів [13, с. 4]. Виконавчі органи, що представляють інтереси об’єднання, повинні мати тільки ті права, які визначені за ними статутами чи положеннями, при цьому будь-яке з повноважень, віднесених до компетенції виконавчого органу, може бути прийняте вищим органом громадського об’єднання до свого відання, або ж рішення виконавчого органу, ухвалене з порушенням встановленого порядку, може бути скасоване чи переглянуте зборами первинної профспілкової організації [5, с. 90–92].

Аргументом на користь зазначеної позиції щодо віднесення вирішення питання обсягу повноважень виборних профспілкових органів поза межі законодавства, зокрема, закріплення в якості права членів профспілки, яке можливо реалізувати на з’їзді, конференції, установчих або загальних зборах членів профспілки відповідного рівня, є те, що інші питання організації й функціонування таких органів профспілкової організації регулюються саме на підставі статутних норм. Наприклад, вибори профспілкових органів проводяться у строки, встановлені Статутом відповідної профспілки. Формування профспілкових органів, ревізійних комісій проводиться знизу до верху шляхом обрання безпосередньо на зборах, конференціях або делегування (виборів) представників профспілкових членських організацій до органів, необхідність функціонування яких вони визначають. Рішення про створення і порядок формування керівних і виконавчих органів профспілок, норму представництва, а також про порядок обрання керівних профорганів приймаються на зборах, конференціях, з’їздах [14, с. 2].

Про доцільність означених змін свідчать і інші факти. Зокрема, саме професійна спілка уповноважується на здійснення мети та завдань, що ставляться у ст. 2 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7]. Крім того, в інших статтях вказаного закону необхідні для цього можливості закріплюються саме за професійною спілкою. Зокрема, розділ II Закону

України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7] отримав назву “Права та обов’язки професійних спілок та їх об’єднань” і містить перелік прав та обов’язків цих організацій. Не ставлячи за мету перерахування всіх прав та обов’язків профспілок, на декількох прикладах продемонструємо невідповідність закріплених за профспілковими організаціями прав можливостям здійснювати профспілковими органами такі права від свого імені.

Наприклад, у ч. 2 ст. 19 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7] визначається, що у питаннях колективних інтересів працівників профспілки та їх об’єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. Відповідно до вказаного положення, конкретизованого, наприклад, у ст. 20 вказаного закону, саме професійній спілці надано право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод. А тому залишається незрозумілим, чому в п. 2 ч. 1 ст. 38 цього ж закону виборному органу первинної профспілкової організації надане право укладати й контролювати виконання колективного договору.

Зазначена суперечливість простежується і в нормах інших, окрім Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, нормативно-правових актах. Наприклад, виборний профспілковий орган визначається стороною колективного договору у ст. 3 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 № 3356-XII [15]. І при цьому акцентуємо увагу на тому, що в ч. 1 ст. 4 цього ж Закону вказується, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об’єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. У ст. 12 Кодексу законів про працю України саме первинна профспілкова організація визначається стороною колективного договору [6].

Іншим, по-суті, прикладом колізій норм законодавства щодо прав профспілок і їх виборних органів є сфера представництва й захисту індивідуальних прав та інтересів членів профспілки. Чомусь право на захист права громадян на працю закріплене за професійними спілками (ст. 21 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7]), яке відповідно до ст. 37 цього ж Закону первинні профспілкові організації реалізують через виборні профспілкові органи. Проте водночас у п. 3 ч. 1 ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7] разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників виборний орган первинної профспілкової організації; відповідно до п. 10 – дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки.

Право на здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, за виплатою заробітної плати, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту закріплене за професійними спілками та їх об’єднаннями (ч. 7 ст. 21 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 № 1045-XIV [7]). Водночас, відповідно до п. 12 ч. 1 ст. 38, здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків виборний орган первинної профспілкової організації.

Таким чином, маємо суперечливість норм чинного законодавства про працю України стосовно правового статусу первинної профспілкової організації та її виборного органу. Дотримуємося позиції, що виборні органи первинних профспілкових організацій “лише представляють інтереси первинних профспілкових організацій” [5, с. 90], не набуваючи при цьому статусу ані суб’єкта права, ані співсуб’єкта [16, с. 144–145].

Таким чином, вважаємо за доцільне статус суб'єкта трудового права, якого слід уповноважити на представлення для здійснення та захист прав і інтересів членів профспілок, визначити тільки за профспілками та їх об'єднаннями. Це означає, що ми підтримуємо позицію необхідності визначення суб'єктами трудового права профспілки та їх об'єднання з відсутністю такого статусу у виборних органах первинних профспілкових організацій. Для відображення вказаної позиції в нормах законодавства України необхідною є зміна норм, що є підставою вважати виборні органи первинної профспілкової організації суб'єктом права, що буде враховувати необхідність віднесення питання щодо обсягу повноважень кожного окремого виборного органу до сфери статутних відносин і виключення втручання держави в їх регулювання як недоцільного.

Цей висновок пропонуємо обґрунтовувати тим, що 1) на сьогодні визначення повноважень виборного органу профспілкової організації на рівні законів України є вадою правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, адже всі внутрішньоорганізаційні відносини повинні бути віднесені до сфери дії норм, які приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня (статутних); 2) професійна спілка відповідно до норм чинного законодавства України уповноважується на здійснення мети і завдань, викладених у ст. 2 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

При цьому акцентуємо увагу на тому, що відсутність статусу юридичної особи у виборних профспілкових органах не вважаємо за доцільне включати до аргументів на користь безпідставності віднесення таких органів до кола суб'єктів трудового права. Для трудової правосуб'єктності статус юридичної особи, підставою набуття якого є державна реєстрація, значення не має.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Коняхин Л.Г. Участие трудовых коллективов и их профсоюзных комитетов в обеспечении охраны труда / Л.Г. Коняхин // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. – 1986. – № 4. – С. 31–37.
2. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право / И.О. Снигирева. – М. : Юрид лит., 1983. – 176 с.
3. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины : Підручник / Н.Б. Болотина. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
4. Маценко Т.М. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом центральної районної лікарні / Т.М. Маценко, О.І. Мельниченко, В.Г. Лапко // Управління закладом охорони здоров'я. – 2009. – № 10. – С. 69–85.
5. Пилипенко П.Д. Трудовое право Украины : Академічний курс : Підр. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-те видання, перероб. і доп. – К. : Видавничий дім "Ін Юре", 2007. – 536 с.
6. Верховна Рада УРСР. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1999. – № 45.
7. Прилипка С.М. Трудовое право Украины : Підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Харків : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
8. Снигирева И.О. Государство и профсоюзы / И.О. Снигирева, Л.С. Явич. – М. : ПРОФИЗДАТ, 1967. – 264 с.
9. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : Монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
10. Пилипенко П.Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі прийняття Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" / П.Д. Пилипенко // Право України. – 2000. – № 9. – С. 81–82, 90.
11. Прокопенко В.И. О субъектах правовых отношений комитета профсоюза с администрацией предприятия / В.И. Прокопенко. – М. : ИГП АН СССР, 1975. – 207 с.
12. Полномочия профкома // Советские профсоюзы. – № 18. – 1988 (сентябрь). – С. 4.
13. Звіти і вибори: методичні рекомендації поради профспілковому активісту. – Чернігів. – 2004. – 36 с.
14. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
15. Бондаренко Э.Н. О субъектах коллективного договора и правоотношениях по установлению условий труда / Э.Н. Бондаренко // Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений. – Барнаул : Изд-во Алтайского ун-та, 1987. – С. 140–156.

Отримано 25.03.2013