

Ю.М. Щотова,
кандидат юридичних наук

САНКЦІОНУВАННЯ РІШЕНЬ РОБОТОДАВЦЯ ПРОФЕСІЙНОЮ СПІЛКОЮ ЯК ГАРАНТІЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Визначаються ті з випадків санкціонування професійною спілкою рішень роботодавця, що повинні бути збережені як гарантії трудових прав працівників при реформуванні законодавства про працю.

Ключові слова: санкціонування професійною спілкою рішень роботодавця, гарантії трудових прав, згода профспілки.

Определяются те из случаев санкционирования профсоюзом решений работодателя, которые должны быть сохранены как гарантии трудовых прав работников при реформировании законодательства о труде.

Ключевые слова: санкционирование профсоюзом решений работодателя, гарантии трудовых прав, согласие профсоюза.

Paper defines those of the cases of the sanctioning the employee's decisions by trade union, that must be preserved as the guarantees of labor rights in labor legislation reforming.

Keywords: cases of the sanctioning the employee's decisions by trade union, trade union guarantees, trade union consent.

Сьогодні під сумнів ставиться доцільність і обґрунтованість санкціонування професійною спілкою ряду визначених в законодавстві про працю України рішень роботодавця та його подальших дій у сфері реалізації працівниками індивідуальних трудових прав та інтересів. Такі сумніви вже знайшли відображення в нормах Проекту Трудового кодексу України. Зокрема, у питаннях визначення строку випробування, прийняття рішень про працю у вихідні дні та надурочно, а також у питаннях перенесення відпустки за ініціативою роботодавця, віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, заохочення працівника, зниження норм виробітку для молодих робітників, строків надання додаткових перерв для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року, вирішення яких у чинному Кодексі законів про працю України передбачає погодження з професійною спілкою. На наш погляд, не всі із запропонованих випадків позбавлення професійної спілки права санкціонування рішень та дій роботодавця є достатньо обґрунтованими, що зумовлює актуальність дослідження окресленої проблематики.

Беручи за основу дослідження праці таких відомих науковців як Е. І. Астрахан, О. І. Процевський, В. І. Щербіна та інших, метою цієї статті визначимо встановлення тих із передбачених чинним законодавством про працю України випадків санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця, що не повинні бути виключені у процесі реформування трудового права.

Коли йдеться про права професійних спілок, якими санкціонуються рішення та наступні дії роботодавця, то, по-суті, вирізняються три з них: права, реалізація яких виявляється у спільному прийнятті рішень із роботодавцем; права, реалізація яких виявляється у наданні згоди професійної спілки на запропоноване роботодавцем вирішення конкретного питання; права, спрямовані на можливе коригування рішень роботодавця. І серед цих груп прав принципова різниця міри впливу професійної спілки на рішення і дії роботодавця існує лише між двома – першою і третьою – групою.

Зокрема, закріплення прав першої і другої групи забезпечує неможливість неврахування роботодавцем позиції професійної спілки щодо рішення з певного

кола питань. Реалізація ж прав професійних спілок умовно позначених нами як третя група необов'язково означає коригування рішень роботодавця за ініціативою професійної спілки, оскільки пропозиції такої носять, як правило, рекомендаційний характер.

Таким чином, межі санкціонування професійними спілками рішень роботодавця, на наш погляд, включають лише дві відмінні границі. Перша – це коли без досягнення згоди між професійною спілкою і роботодавцем прийняття рішення та здійснення певних дій неможливе. Перша границя санкціонування стосується спільних з роботодавцем прав. Друга границя санкціонування професійними спілками рішень роботодавця виявляється у рекомендаційному характері рішень профспілок відносно рішень роботодавця. Друга границя стосується тих з прав професійних спілок, що закріплені в Кодексі законів про працю України та Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” за допомогою конструкції “бере участь у...”.

Критеріями можливого санкціонування дій роботодавця з боку органів представництва працівників або окремим працівником В.І. Щербіна визначає наступні: 1) важливість рішення, що приймається роботодавцем з огляду на його економічні, організаційні, соціальні наслідки для підприємства, установи, організації; 2) рівень обмеження прав та інтересів працівника; 3) сфера втручання представницьких органів працівників у компетенцію роботодавця; 4) безумовність врахування та забезпечення інтересів працівника [1, с. 83]. З огляду на викладене вище, саме такі критерії можливо взяти за основу встановлення обґрунтованості закріплення однієї з мір санкціонування рішень роботодавця професійною спілкою для конкретних випадків. Адже саме в обґрунтованості існування таких прав як гарантій для працівників в цілому та у встановлених межах санкціонування, на погляд В.І. Щербіни, полягає головна проблема щодо існування прав професійних спілок, якими санкціонуються дії роботодавця [1, с. 83].

Проаналізуємо доцільність закріплення деяких з випадків санкціонування професійними спілками рішень та подальших дій роботодавця на предмет обґрунтованості встановлення такої можливості, керуючись критеріями, виділеними В. І. Щербіною щодо міри необхідності досягнення згоди між професійною спілкою і роботодавцем для прийняття рішення та здійснення певних дій на стадіях виникнення та існування трудових правовідносин. Адже на сьогодні саме обов'язковість санкціонування професійною спілкою ряду рішень роботодавця в цій мірі визначається недостатньо обґрунтовано встановленою через те, що у сферу узгодження інтересів працівників і роботодавців сторонні не повинні втручатися, зокрема, “воля сторін (трудового договору – прим. авт.) має бути позбавленою стороннього впливу” [2, с. 19–20].

Прикладом, цілком обґрунтованим, на наш погляд, є закріплення в нормі ст. 27 Кодексу законів про працю України [3] обов'язку роботодавця погодити з виборним органом первинної профспілкової організації встановлення строку випробування при прийнятті на роботу більше трьох місяців (тут і далі за текстом ми до уваги не беремо закріплення необхідності погодження рішення з виборним органом, а не з профспілкою, про недоцільність чого вже було зазначено при аналізі статусу виборного профспілкового органу).

Одразу звернемо увагу, що погоджується не рішення роботодавця про прийняття на роботу, не рішення про встановлення випробування, а строк останнього. При цьому лише той, що перевищує три місяці. Водночас це є втручанням у сферу впливу роботодавця. Адже право прийому на роботу включає досягнення згоди між роботодавцем і працівником з усіх питань, в тому числі і щодо випробування.

Погодження – це та з мір санкціонування рішення та подальшої дії роботодавця, що забезпечує обов'язкове врахування позиції професійної спілки у питанні визначення строку випробування у випадку намагання роботодавця встановити таке не в рамках загальноприйнятого трьохмісячного строку, а більше – від трьох до шести місяців. І така міра є, на нашу думку, виправданою, і при цьому “ не є загальним

правилом. Адже у першій частині положення ст. 27 Кодексу чітко зазначено, що “строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців”. І це є загальним правилом визначення строку випробування, відступ від якого має значущі наслідки для працівника, щодо якого випробування встановлюється строком більше, ніж на три місяці. Перш за все через те, що, хоч відповідно до ч. 2 ст. 26 Кодексу законів про працю України в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, в той же час згідно зі ст. 28 за результатами випробування роботодавець може прийняти рішення про припинення трудових правовідносин з цим конкретним працівником. Не кажучи вже про те, що оплата праці під час випробувального терміну і після нього, як правило, відрізняється. Це означає, що в інтересах працівника випробування не встановлювати взагалі, або ж встановлювати таке якомога на коротший термін.

Водночас, для роботодавця за певної специфіки трудової функції працівника для визначення придатності виконувати конкретну роботу може не вистачити і трьох місяців. Наприклад, якщо ідеться про керівника або головного бухгалтера підприємства, установи, організації. А тому друга частина положення ст. 27 містить вказівку, що в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, строк випробування не може перевищувати шести місяців, що означає встановлення права роботодавця відступати “в окремих випадках” від загального правила при встановленні строку випробування.

Таким чином, враховуючи важливість рішення, що приймається роботодавцем з огляду на його економічні, організаційні, соціальні наслідки для підприємства, установи, організації, при встановленні випробування строком до шести місяців (більше трьох), що за логікою повинно входити виключно до сфери компетенції роботодавця, але виходячи з необхідності врахування та забезпечення інтересів працівника, санкціонування професійною спільнотою цього рішення у випадку намагання встановлення випробування строком від трьох до шести місяців у мірі погодження є обґрунтовано встановленим.

У цьому контексті слід одразу вказати на зміни, які на сьогодні пропонується впровадити з прийняттям Трудового кодексу України стосовно підстав та порядку встановлення роботодавцем випробувального терміну строком більше, ніж на три місяці. Зокрема, у запропонованій для прийняття редакції ст. 46 передбачено, що з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована в трудовому договорі. При цьому, у ст. 48 Проекту Трудового кодексу України передбачається, що “строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом” [4].

Тут важливо звернути увагу на кілька принципово важливих, в тому числі і в контексті даної статті, моментів. Насамперед, як бачимо, згода професійної спільноти для встановлення строку випробування тривалістю до шести місяців вже не передбачається. Водночас, визначені категорії працівників, щодо яких тривалість випробування може бути встановлена до шести місяців. Більше того, перелік категорій таких працівників закріплюється через конструкцію “а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом”. З одного боку, обмеження можливості додавати категорії працівників, щодо яких випробування може становити шість місяців, виключно в положеннях законів України, не можна визначити інакше, як плюс конструкції. Водночас вже саме її існування вказує на невичерпність переліку, а отже, невизначеність кількості категорій працівників, щодо яких можливо встановити випробування тривалістю до шести місяців.

Враховуючи те, що філії за рішенням роботодавця можуть бути створені і без державної реєстрації, а їх керівниками, в тому числі і без підлеглих, може стати

нескінченна кількість працівників, які працюватимуть по шість місяців і будуть звільнені як такі, що не пройшли випробування, на наш погляд, гарантію у вигляді погодження з професійною спілкою тривалості випробування до шести місяців недоцільно змінювати на невичерпний перелік категорій працівників, щодо яких при прийнятті на роботу за рішенням роботодавця може бути встановлене випробування тривалістю до шести місяців.

Інший приклад обґрунтовано встановленого санкціонування рішення роботодавця професійною спілкою наводить В. І. Щербіна, аналізуючи передбачену необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт у ст. 64 Кодексу законів про працю України. Науковець вказує, що “дозвіл” – це згода, яка дає право робити що-небудь. Згідно з ч. 1 ст. 62 КЗпП, надурочні роботи, як правило, не допускаються, оскільки це робота понад встановлену тривалість робочого дня (ст.ст. 52, 53 і 61 КЗпП). Але відповідно до ч. 2 ст. 62 КЗпП, роботодавець має право проводити надурочні роботи, коли це викликано виключними обставинами, які роботодавець передбачити не міг. Відповідно до другого... критерію, проведення надурочних робіт “це посягання на основоположне соціально-економічне право, передбачене ч. 1 ст. 45 Конституції, а саме : право на відпочинок. Тому й рівень санкціонування дій роботодавця найвищий “дозвіл”. Щодо відповідності повноважень профспілки із надання дозволу на проведення надурочних робіт третьому критерію, то вони впливають із завдань профспілки “здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Крім того, це втручання не є безпосереднім втручанням у виробничу діяльність, організація якої є безумовною прерогативою роботодавця, а стосується забезпечення інтересів працівника як економічно залежної сторони трудових відносин, що повністю відповідає четвертому критерію” [1, с. 82–83].

У Проекті Трудового кодексу України щодо вирішення питання застосування надурочних робіт не зберігається вимога щодо необхідності санкціонування відповідного рішення професійною спілкою. Зокрема, у ч. 2 ст. 151 передбачається, що “роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки за письмовою згодою працівника та з обов’язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)”. Як бачимо, новелою Проекту є санкціонування застосування роботодавцем надурочних робіт працівником. Професійна ж спілка лише попередньо повідомляється, що означає відсутність можливості впливу цієї організації на прийняття цього рішення.

Вважаємо, що зазначене нововведення за умови його прийняття буде таким, що зменшує гарантії права працівника на відпочинок. Адже через економічну залежність працівника від роботодавця отримати згоду на надурочні роботи може бути не так важко, як досягнути згоди з цього приводу із професійною спілкою, відносини якої з роботодавцем будуються на основі незалежності та додаткових гарантій для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до складу виборних профспілкових органів.

Таким чином, вважаємо за доцільне зберегти положення щодо необхідності одержання дозволу профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт із оновленням законодавства про працю України, насамперед, із прийняттям Трудового кодексу України.

На наш погляд, цілком обґрунтоване санкціонування з боку професійної спілки рішення роботодавця щодо роботи у вихідні дні, яка, за загальним правилом, забороняється, але відповідно до ст. 71 КЗпП України, залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і то лише у виняткових випадках. Знову ж таки, робота у вихідні дні є посяганням на основоположне соціально-економічне право, передбачене ч. 1 ст. 45

Конституції, а саме – право на відпочинок. Отже, і така міра санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця про залучення працівника до роботи у вихідний день як “дозвіл”, обґрунтовано встановлена для забезпечення інтересів працівників (акцентуємо увагу, “у виняткових випадках”), може реалізувати право на залучення до роботи у вихідні дні.

У Проекті Трудового кодексу України врегулюванню цього питання присвячено ст. 160. Аналіз положень цієї статті дозволяє виділити ряд відмінностей правового регулювання порядку залучення працівників до роботи у дні, які є для них вихідними. Насамперед, це відсутність вимоги щодо санкціонування відповідного рішення роботодавця професійною спілкою. Втім, загальним правилом залучення працівників до роботи у дні, що є для них вихідними, встановленим у ч. 3 ст. 160 Проекту Трудового кодексу України, є необхідність наявності письмової згоди працівника. Водночас, у ч. 2 цієї ж статті міститься перелік випадків, у яких роботодавець має право залучати працівників до роботи у дні, що є для них вихідними, без отримання такої. Аналізуючи перелік таких випадків, можна зрозуміти позицію законодавця щодо надання роботодавцю права не отримувати будь-яких дозволів на проведення робіт у вихідні дні за вказаних виняткових обставин. Адже виробнича аварія, катастрофа, як і усунення їх наслідків та наслідків стихійного лиха, загроза нещасних випадків, загибелі або псування майна, а також виконання невідкладних, наперед непередбачуваних робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота юридичної особи в цілому чи її окремих підрозділів, є тими обставинами, які, по-перше, роботодавець не може передбачити, по-друге, які порушують чи створюють загрозу порушення інтересів виробництва і працівників, по-третє, які обумовлюють безумовну необхідність мобілізації робочої сили.

Водночас, знову ж таки нововведення за умови його прийняття щодо отримання згоди працівника на роботу у вихідні дні, як і пропозиція позбавити можливості професійну спілку санкціонувати застосування роботодавцем надурочних робіт, вважаємо таким, що зменшить гарантії права працівника на відпочинок. Залежність працівника від роботодавця і в цьому разі може сприяти “досягненню згоди” між цими суб'єктами трудових правовідносин, в той час як отримання згоди на роботу у вихідні дні професійної спілки, на наш погляд, гарантує дотримання інтересів працівників.

Вважаємо, що питання черговості надання відпусток обґрунтовано вирішується відповідно до ст. 79 КЗпП України роботодавцем на основі поєднання інтересів виробництва, особистих інтересів працівників та можливостей їх відпочинку, за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. Відповідно до ч. 4 ст. 184 Проекту Трудового кодексу України [4], щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який складається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням потреб виробництва, особистих інтересів працівників та наявності можливості для їх відпочинку.

Вважаємо, що передбачена на сьогодні у ст. 80 КЗпП України необхідність санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця щодо перенесення щорічної відпустки за ініціативою останнього на інший період, обґрунтовано встановлена, навіть незважаючи на вказівку, що таке перенесення можливе виключно “за письмовою згодою працівника у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році”. Як бачимо, у ст. 80, окрім вимоги щодо необхідності погодження рішення про перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця з професійною спілкою, закріплено ще три вимоги щодо можливості здійснення такого: 1) письмова згода працівника; 2) перенесення обумовлюється намаганням роботодавця забезпечити нормальний

хід роботи підприємства, установи, організації, 3) використання в поточному році відпустки тривалістю не менше ніж 24 календарних дня.

На перший погляд, вже перша умова перенесення щорічної відпустки працівника за ініціативою роботодавця вказує на недоцільність існування необхідності узгоджувати таке рішення з професійною спілкою. Зокрема, відпочинок є правом працівника, яке він використовує на власний розсуд. Згода працівника на перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця нібито означає недоцільність втручання професійної спілки у вирішення даного питання. Відсутність згоди працівника сама по собі унеможливорює перенесення, а отже, додаткового втручання професійної спілки не потребує.

Водночас, знову ж таки, залежність працівника від роботодавця, про яку вже неодноразово згадувалося, є тим фактором, що слугуватиме не на користь забезпечення інтересів працівників. Тому вважаємо необґрунтованим узгодження рішення про перенесення щорічної відпустки між працівником і роботодавцем без необхідності санкціонування його професійною спілкою. Окрім того, вважаємо, що згода працівника та узгодження питання з професійною спілкою повинні передувати перенесенню відпустки і при цьому не набувати вигляду підпису працівника під наказом про перенесення, ознайомлення з таким професійної спілки.

Аналогічний порядок узгодження рішення між працівником і роботодавцем передбачено ст. 32 КЗпП України стосовно переведень працівників. Як і при переведенні, згода працівника повинна бути отримана роботодавцем до видання наказу про переведення [5, с. 25] і, таким чином, передувати, тобто надавати ще до видання наказу про переведення [6, с. 8], згода на перенесення відпустки за ініціативою роботодавця повинна бути отримана ще до видання наказу про перенесення щорічної відпустки.

Таким чином, вважаємо, що ст. 80 КЗпП України слід змінити. Зокрема, слід вказати, що згода працівника та узгодження питання щодо перенесення щорічної відпустки певного працівника за ініціативою роботодавця з професійною спілкою обов'язково повинні передувати наказу про перенесення.

У зв'язку з цим, зауважимо, що у ст. 185 Проекту Трудового кодексу України питання порядку перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця вирішується по-іншому. Відповідно до ч. 3 вказаної статті, "щорічна трудова відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника, у разі, якщо надання щорічної трудової відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо позначитися на нормальній роботі юридичної особи, за умови, що частину відпустки, тривалістю не менш як 24 календарних дні, буде використано в поточному робочому році". Ми не підтримуємо цю ініціативу й тому акцентуємо увагу не тільки на необхідності закріплення вимоги щодо передування отримання згоди працівника на перенесення відпустки за ініціативою роботодавця виданню наказу про перенесення, але і на доцільності збереження положення щодо необхідності санкціонування професійною спілкою рішення роботодавця щодо перенесення щорічної відпустки за ініціативою останнього на інший період як гарантій права працівників на відпочинок.

Таким чином, погодження з професійною спілкою рішень роботодавця про строк випробування, про працю у вихідні дні та надурочно, про перенесення відпустки за власною ініціативою вважаємо за необхідне для збереження гарантій забезпечення обмежуваних за цих обставин прав та інтересів працівника у процесі трансформування законодавства про працю України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Щербіна В.І. Трудове право України : Підручник / В.І. Щербіна ; за ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
2. Процевський О.І. Трансформація прав профспілок України : реальність чи вимисел? / О.І. Процевський // Право України. – 1996. – № 7. – С. 13–20.

3. 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](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08) .

4. Верховна Рада України ; Проект Трудового кодексу України ; Текст законопроекту до другого читання 10.12.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http : // gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947).

5. *Голованова Е.А.* Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е.А. Голованова ; отв. ред. В.И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1986. – 96 с. (Хозяйственному руководителю о законодательстве).

6. *Астрахан Е.И.* Перевод на другую работу. / Е.И. Астрахан. – М. : Юрид. лит., 1977. – 64 с.

Отримано 13.06.2013