

Бурак В. Я.

кандидат юридичних наук, доцент,

*Львівський національний університет ім. Івана Франка,
доцент кафедри трудового, аграрного й екологічного права*

ЗАХИСТ ПРОФСІЛКАМИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: *профспілки, трудові права, захист трудових прав, представництво в трудових правовідносинах, трудові правовідносини.*

Keywords: *trade unions, labor rights, protection of labor rights, representation in labor relations, labor relations.*

Постановка проблеми. Проблема захисту трудових і соціально-економічних прав є актуальною в усіх суспільствах, оскільки саме ця група прав є найбільш вразливою. Порушення цих прав в багатьох випадках тягне за собою зростання соціальної напруги.

Дослідження і публікації з даної проблеми. Зазначеній проблемі присвячено багато наукових публікацій і захищено ряд дисертацій. Однак в більшості випадків проблема захисту профспілками трудових та соціально-економічних прав розглядається через призму здійснення профспілками контрольних функцій за дотриманням трудового законодавства. Однак, як показує аналіз чинного законодавства, профспілки наділені повноваженнями не лише здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, але і мають повноваження захищати трудові права працівників.

Постановка завдання. Завданням цієї статті є на основі аналізу чинного законодавства і практики його застосування виокремити основні шляхи захисту профспілками трудових прав працівників.

Виклад основного матеріалу. У відповідності із Конституцією України наша держава є правовою і соціальною, в якій права

і свободи та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. У реалізації цих основоположних принципів значна роль відводиться профспілкам. Конституцією України передбачено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Основним законом який визначає правовий статус профспілок є Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, який визначає, що профспілки створюються і існують не лише з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, але і з метою представництва своїх членів у цих відносинах [1].

Ст. 21 зазначеного закону передбачено, що профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

У навчальній літературі з трудового права акцентується увага на контрольній функції профспілок за дотриманням трудового законодавства. В той же час проблема захисту трудових прав працівників профспілковими органами поза діяльністю по контролю за дотриманням трудового законодавства в літературі не розглядалася. Аналіз літератури та чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що захист трудових прав здійснюється профспілками принаймі у двох формах. По-перше, це участь у системі соціального партнерства, зокрема при проведенні колективних переговорів, консультацій, а також укладання колективних договорів та угод. По-друге, шляхом здійснення представництва найманих працівників при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

Одним з основних напрямів захисту трудових прав працівників є діяльність профспілок в системі соціального партнерства.

Законом України “Про соціальний діалог” визначено такі його форми:

- 1) обмін інформацією;
- 2) проведення консультацій;

- 3) здійснення узгоджувальних процедур;
- 4) проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод [2].

Соціальний діалог є лише одним із шляхів здійснення соціального партнерства, оскільки він не включає в себе укладення колективних договорів і колективних угод, а також примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів, участь працівників і їх представників в управлінні підприємством.

Участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

У частині регулювання колективних трудових відносин соціальні партнери проводять колективні переговори і укладають колективні договори і угоди, працівники беруть участь в управлінні підприємством, проводять взаємні консультації і переговори з питань регулювання колективних трудових відносин.

У частині захисту колективних трудових прав соціальні партнери здійснюють примирно-третейські процедури з метою вирішення колективних трудових спорів, реалізують право на страйк.

Предметом діяльності органів соціального діалогу є не тільки питання регулювання трудових відносин, але і відносин у сфері соціального забезпечення, а також питання соціального захисту малозабезпечених громадян, безробітних і т.д.

У сучасних умовах виникає необхідність більш широкого залучення органів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів. При цьому процедури примирення і посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні колективних, так і індивідуальних трудових спорів.

У першу чергу це стосується участі профспілок при вирішенні індивідуальних трудових спорів. В Європейських країнах в судовому вирішенні спорів профспілки виконують такі функції: надають юридичну допомогу працівникам та здійснюють їх представництво; подають від імені працівників індивідуальні позови зі спорів, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів [3; 293].

У колективному договорі можна передбачати можливість або необхідність створення комісії з трудових спорів на підприємстві.

Комісія з трудових спорів має стати примирним органом при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури з метою досягнення компромісу при їх вирішенні та їх примирення.

У законодавстві необхідно закріпити правило про те, що працівник має право вибирати між судовим розглядом індивідуального трудового спору і його розглядом за допомогою примирних процедур. Незважаючи на положення Конституції України про право громадянина на судовий захист, працівник повинен мати можливість вибору органу куди йому звертатися за захистом свого порушеного права. Це право можна передбачити і в трудовому договорі. Як видається такий стан трудового договору не буде суперечити відповідним конституційним положенням, оскільки не обмежує права працівника на судовий захист, а лише надає йому право звернення в інший орган. Це підтверджується і позицією Конституційного Суду України, який у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю “Торговий Дім” Кампус Коттон клуб щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) зазначив, що передбачена законом або договором можливість досудового врегулювання спору за волевиявленням суб’єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист [4].

Оскільки завданням комісії з трудових спорів є примирення сторін індивідуального трудового спору, то її рішення не можуть прийматися простою більшістю членів присутніх на засіданні. У зв’язку з новим порядком утворення комісії рішення її можуть прийматися за взаємною згодою всіх членів комісії, присутніх на засіданні, також буде реальним втіленням принципів соціального партнерства при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Ще одним видом захисту трудових прав працівників профспілками є здійснення представництва найманих працівників при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів. У літературі з трудового права немає однакового розуміння представництва

у трудових правовідносинах. Так, Лебедев В. М. вважає що у відносинах соціального партнерства має місце не представництво, а делегування повноважень. Він вважає, що коли профспілка представляє інтереси не члена профспілки у відносинах з роботодавцем, то в даному випадку мають місце відносини типові для цивільно-правового договору доручення. На його думку і об'єднання профспілок, і об'єднання роботодавців делегують належні їм повноваження своїм органам при укладенні різного роду угод (територіальних, галузевих та інших) [5; 213–214]. Слідом за ним Ніколайченко Г. М. вважає, що у відносинах соціального партнерства – участі працівників і роботодавців і професійних спілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства у даних випадках має місце не представництво, а делегування повноважень роботодавцем, працівниками (трудовим колективом), громадськими у тому числі й профспілковими організаціями [6; 8]. У той же час на її думку коли йдеться про розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів і у деяких інших випадках виправдано говорити не про делегування повноважень, а про представництво у сфері трудових відносин [6; 8].

Однак, як справедливо зазначають інші автори, делегування повноважень – це спосіб наділення повноваженнями, при якому один суб'єкт передає іншому право вирішити питання, яке віднесе не до компетенції першого. Тобто, делегування повноважень є елементом представництва [7; 121].

Колективні трудові права сторони соціального партнерства можуть реалізувати лише шляхом представництва. В законі “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” інтереси найманих працівників можуть представляти профспілки або інші органи чи особи. Тобто у даному випадку мова йде про представництво. У законі “Про соціальний діалог” також мова йде про представництво сторін у соціальному діалозі. Відповідно до Закону “Про колективні договори й угоди”, сторони, при укладенні колективних договорів і угод, реалізують свої права через представників. У відповідності до Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. А відповідно до ст. 13 цього ж

закону, держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Представництво у правовідносинах соціального партнерства характеризується такими ознаками: 1) представники у трудових правовідносинах діють від імені осіб чий інтереси вони представляють і в їх інтересах; 2) дії представника є його власними і самостійними; 3) учасниками представництва є три суб'єкти: особа, яку представляють, представник та третя особа, з якою в особи, яку представляють виникають взаємні права та обов'язки.

Васильев В. А. під представництвом розуміє діяльність суб'єктів трудових відносин, органів, які формуються з їх участю, яка ґрунтується на законі, з метою захисту соціально-трудоових прав працівників і інтересів роботодавців [8; 229]. Однак в даному випадку не зазначено такого обов'язкового елементу представництва, як дії представника від імені і в інтересах іншої особи. Також дії щодо представництва не обмежуються лише захистом соціально-трудоових прав.

Під представництвом у трудовому праві слід розуміти вчинення однією особою (представником) в межах її повноважень юридично значимих дій від імені і в інтересах іншої особи, яку представляють з метою реалізації соціально-трудоових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Добровільне представництво при захисті трудових прав працівників має місце в індивідуальних трудових правовідносинах при зверненні до суду чи КТС, а також при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем. Наприклад, у відповідності до ст. 224 КЗПП України працівник може врегулювати розбіжності з роботодавцем шляхом переговорів самостійно або за участю профспілкової організації, яка представляє його інтереси. А ст. 226 КзПп України передбачено, що за бажанням працівника при розгляді індивідуального трудового спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або, за вибором працівника, інша особа, в тому числі адвокат.

У колективних трудових правовідносинах добровільне представництво можливе при проведенні колективних переговорів, або

при вирішенні колективних трудових спорів, коли за дорученням колективу найманих працівників їх інтереси представляє особа або відповідний орган.

Законне представництво у трудовому праві частіше застосовується у колективних трудових правовідносинах в силу прямої вказівки закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та “Про організації роботодавців”.

Висновки. Видається, що необхідно посилювати роль профспілок при захисті порушених прав. Це вимагає від профспілкових органів на регіональному або на галузевому рівні готувати відповідних спеціалістів із захисту порушених прав і законних інтересів працівників. Необхідно надати обов’язок територіальним і галузевим органам профспілок надавати відповідних фахівців для допомоги працівникам у вирішенні колективного або індивідуального трудового спору при відповідному зверненні.

Список використаних джерел

1. **Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності:** Закон України від 5.09.1999 р. № 1045 – XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
2. **Про соціальний діалог:** Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
3. **Киселев И. Я.** Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 293.
4. **Рішення Конституційного Суду України** від 09.07.2002 р. № 15-рп/2002 по справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю “Торговий Дім” Кампус Коттон клуб” стосовно офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) // Офіційний вісник України – 2002. – № 28. – Ст. 1333.
5. **Современное трудовое право** (опыт трудового правового компаративизма) / Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.; [под ред. В. М. Лебедева]. – М.: Статут, 2007. – С. 213–214.
6. **Ніколайченко Г. М.** Представництво у трудовому праві України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук / Г. М. Ніколайченко. – Одеса, 2007. – С. 8.
7. **Лушникова М. В.** Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Ярославль, ЯрГУ, 2008. – С. 121
8. **Васильев В. А.** Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников / В. А. Васильев. – Челябинск, 2007. – С. 229.

Анотація

Стаття присвячена проблемі захисту трудових прав профспілками. Зроблено висновок, що профспілки здійснюють захист трудових прав працівників через систему соціального партнерства, а також шляхом представництва прав працівників у судових та інших органах, а також у правовідносинах з роботодавцем. Розглядаються проблеми участі профспілок у системі соціального діалогу. Проаналізовано проблеми законного і добровільного представництва прав та інтересів працівників.

Annotation

The article is devoted to the problem of protecting the labor rights by the trade unions. The conclusion was made that trade unions realize protection of labor rights of the employees through the system of social partnership and by force of representation the rights of employees in judicial and other authorities, as well in the relationships with employers. The problems of participation of trade unions in the system of social dialogue is examined. Also the problems of legal and voluntary representation of rights and interests of employees is analyzed.