

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ, В УСТАНОВІ АБО ОРГАНІЗАЦІЇ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ

Юлія ГРИШИНА,

доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

SUMMARY

In terms of labor law reform in general and active projects Labour Code of Ukraine solve the problems of legal regulation of labor relations is of particular importance. Because of the proposed solutions to scientists depend on the effectiveness of regulation. Since Soviet times controversial issue remains unresolved legal status of the elected body of primary trade union organization at the enterprise, institution or organization. The paper analyzes the current legal status of an elected body of primary trade union organization in the enterprise, institution or organization and determined the necessity of determining such a body independent subject of labor law

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

АНОТАЦІЯ

В умовах реформування трудового законодавства загалом і активної роботи над проектом Трудового кодексу України вирішення проблем правового регулювання трудових правовідносин набуває особливого значення, адже від запропонованих ученими шляхів рішення залежить ефективність правового регулювання. Із радянських часів дискусійним залишається невирішене питання правового статусу виборного органу первинної профсоюзної організації на підприємстві, в установі або організації. У статті аналізується сучасний правовий статус виборного органу первинної профсоюзної організації на підприємстві, в установі або організації й з'ясовується доцільність визначення такого органу самостійним суб'єктом трудового права.

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

Постановка проблеми. Актуальність теоретичних і практичних питань визначення правового статусу професійних спілок як суб'єктів трудового права в сучасних умовах господарювання не викликає сумнівів. Так, основна концепція організації й функціонування професійних спілок, реалізації повноважень трудових колективів указують на існування такого суб'єкта права, як профспілковий комітет. Ще недостатньо вирішеним і дослідженим є питання участі трудових колективів і їхніх профспілкових комітетів у певних правовідносинах, що вказує на визначення профспілкового комітету суб'єктом трудового права, а також об'єднання саме цих двох суб'єктів зв'язками правовідносин представництва. Тим більше актуальність цієї проблеми підвищується в умовах активної роботи над новим Трудовим кодексом України, де низка прав профспілок переглядається, порівняно з чинним законодавством про працю.

Актуальність теми. Хоча й у сучасних умовах існує потреба в здійсненні окремих досліджень специфіки правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації, варто зазначити про наявність низки обґрунтованих позицій відомих учених, а саме: М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, А.Ф. Колодія, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін.

Отже, **метою статті** є визначення специфічних рис правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації.

Досягнення зазначеної мети є можливим шляхом виконання таких основних завдань, а саме: аналізу діяльності сучасних професійних спілок в Україні; дослідження основних завдань і функцій профспілкових комітетів як суб'єктів правовідносин, що є предметом трудового права; визначення специфічних ознак останнього під час представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Варто зазначити, що, незважаючи на зміну законодавчо визначених основ організації й функціонування професійних спілок, із проголошенням незалежності України загалом це питання не втратило актуальності. Так, на сьогодні компетенція будь-якого профспілкового органу визначається насамперед статутом, норми якого мають суспільно-політичний, моральний характер і передбачають коло суспільних повноважень, а також моральних обов'язків того чи іншого органу профспілкової організації. Разом із цим 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 [1, с. 125]. На нашу думку, сучасна позиція законодавця щодо статусу профспілкового органу не є виправданою й доцільною. Так, окремі представники науки трудового права відсутність у виборних профспілкових органів статусу юридичної особи пов'язують із неможливістю участі в правовідносинах.

Аналізуючи сучасні позиції відомих учених у науці трудового права, потрібно визначити наявність певної

дискусійності. Так, Р.З. Лівшиць визначає суб'єктом колективних трудових правовідносин профспілковий комітет як уповноважений на представництво трудовим колективом [2, с. 109; 3, с. 169]. За визначенням В.Н. Скобелкіна, саме профспілковий комітет, а не професійна спілка, є стороною трудових правовідносин, які виникають, наприклад, під час санкціонування дій роботодавця щодо заохочення працівників за успіхи в роботі, визначення строків і порядку надання перерв для годування дитини, установлення розмірів доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника [4, с. 34]. Ю.В. Коршунов зазначає, що звільнення можливе лише на підставах, передбачених у законі та, як правило, за попередньої згоди на це профспілкового комітету підприємства [5, с.80]. О.В. Смирнов зазначає, що «у відносинах, які регулюються трудовим правом, органи профспілок виступають або від свого імені, або ж від імені відповідних трудових колективів...» [6, с. 81]. Аналогічної точки зору дотримується й А.Р. Мацюк, стверджуючи, що адміністрація і профспілковий комітет є суб'єктами опосередкованих колективних трудових правовідносин поряд із указівкою про існування, так би мовити, прямих безпосередніх колективних трудових правовідносин, де суб'єктами є адміністрація і трудовий колектив [7, с. 195].

У свою чергу, П.Д. Пилипенко, виходячи з того, що Закон про профспілки визнає статус юридичної особи лише за профспілками та їхніми об'єднаннями, робить висновок про неможливість таких виборних органів профспілок, як профкомі, мати статус юридичної особи, а отже, і неможливість визначення їх суб'єктами правовідносин [8, с. 90]. Уважаємо таке твердження не повною мірою обґрунтованим. Дійсно, коли мова йде про фінансово-господарську діяльність, статус юридичної особи певною організаційно відокремленому структурному статутному утворенню, до яких належить професійна спілка, є необхідним. Водночас вважаємо, що для визначення професійної спілки суб'єктом трудового права ні легалізація, ні державна реєстрація значення не мають. Тому наявність чи відсутність статусу юридичної особи не вказує на підстави, можливість, доцільність зарахування виборних профспілкових органів до суб'єктів трудового права. Уважаємо, що питання повноважень виборних органів професійних спілок належить виключно до «внутрішніх справ» таких організацій. Це означає, що їх визначення на законодавчому рівні є не доцільним. Отже, визначення повноважень профспілкового виборного органу має відбуватися членами кожної профспілки самостійно, а закріплення – у межах Статуту й інших, розроблених на його основі самими профспілками документів [9, 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, зарахованих 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 переглянуто зборами первинної профспілкової організації [10, с. 90–92].

Аргументом на користь означеної позиції щодо винесення питання обсягу повноважень виборних профспілкових органів поза межі законодавства, зокрема закріплення як 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, установлені 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 органу, необхідність функціонування яких вони визначають. Рішення про створення й порядок формування керівників і виконавчих органів профспілок, норму представництва, а також про порядок обрання керівних профорганів приймаються на зборах, конференціях, з'їздах [11, с. 2].

Про доцільність означених змін свідчать й інші факти. Зокрема, саме професійна спілка уповноважується на здійснення мети і завдань, що ставляться в ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Крім того, в інших статтях указанного Закону необхідні для цього можливості закріплюються саме за професійною спілкою. Зокрема, розділ II Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» має назву «Права та обов'язки професійних спілок та їх об'єднань» і містить перелік прав та обов'язків цих організацій. Не перераховуючи всі права та обов'язки профспілок, на кількох прикладах продемонструємо невідповідність закріплених за профспілковими організаціями прав можливостям здійснювати профспілковими органами такі права від свого імені.

Варто зазначити, що право на здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці, за виплатою заробітної плати, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодегдою, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального й колективного захисту закріплено за професійними спілками та їхніми об'єднаннями (ч. 7 ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Водночас, відповідно до п. 12 ч. 1 ст. 38 цього самого Закону, виборний орган первинної профспілкової організації здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю й охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків. Отже, вважаємо доцільним статус суб'єкта трудового права, якого потрібно уповноважити на представлення для здійснення й захисту прав і інтересів членів профспілок, визначити тільки за профспілками та їхніми об'єднаннями. Це означає, що ми підтримуємо позицію необхідності визначення суб'єктами трудового права профспілки та її об'єднання з відсутністю такого статусу у виборних органів первинних профспілкових організацій. Для відображення вказаної позиції в нормах законодавства України необхідною є зміна норм, відповідно до яких виборні органи первинної профспілкової організації вважаються суб'єктом права. На нашу думку, за доцільне в цьому аспекті враховувати необхідність зарахування питання щодо обсягу повноважень кожного окремого виборного органу до сфери статутних відносин і виключення втручання держави в їх регулювання як недоцільне.

Цей висновок пропонуємо обґрунтовувати таким: 1) на сьогоднішній день визначення повноважень виборного органу профспілкової організації на рівні законів України є недоліком правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, адже всі внутрішньоорганізаційні відносини повинні бути захищені 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 й завдань, що передбачені в ст. 2 За-

кону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

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

Зауважимо, що ми підтримуємо позицію щодо недоцільності втручання у внутрішню статутну діяльність професійних спілок, чим на сьогодні є законодавче закріплення повноважень виборного профспілкового органу. Разом із тим зазначимо, що некоректним є ототожнення корпоративних і статутних відносин. Так, щодо корпоративних відносин, то суб'єктом таких відносин члени професійної спілки нібито стають із набуттям можливості участі цих організацій працівників у цивільному обороті. Отже, підставою їх виникнення повинна бути державна реєстрація професійної спілки з юридично значущими наслідками, які така тягне відповідно до законодавства України. Водночас корпоративні відносини не потрібно, як нам видається, ототожнювати з внутрішніми статутними відносинами членів професійних спілок, підставою виникнення яких є прийняття рішення про утворення професійної спілки й затвердження статуту, одним із юридично значущих наслідків чого є виникнення такого суб'єкта трудового права, як професійна спілка.

Отже, виокремлення професійних спілок із кола юридичних осіб – суб'єктів господарювання, зумовлює розмежування внутрішніх статутних відносин із корпоративними відносинами. Так, А.В. Дутчак указує, що ототожнення суб'єктів господарювання з професійними спілками стало підставою для втручання держави у внутрішні справи професійних спілок. «Поставивши знак рівності між громадськими об'єднаннями і суб'єктами господарської діяльності, між внутрішніми статутними відносинами і корпоративними відносинами у господарському праві, законодавець уможливив втручання державних і судових органів у діяльність об'єднань. Наслідком цього є недавні події – хвиля сфальсифікованих судових позовів від рядових членів профспілки до своїх вищих профспілкових органів... Відкриваючи провадження по таких позовах, судді виходять з корпоративних прав учасників, які існують у господарському праві. Саме учасники господарських товариств, зареєстрованих згідно із Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», мають особисті майнові і немайнові права, які вони можуть захищати у суді. Серед них право одержувати інформацію про діяльність товариства, право в управлінні товариства, у тому числі оскарження рішення загальних зборів до суду. Статутні ж відносини членів професійних спілок відрізняються від корпоративних, і такі спори не підлягають розгляду в судах» [12, с. 98].

Отже, зазначимо, що для виникнення професійної спілки як суб'єкта трудового права достатньо їх створення в порядку, визначеному Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Факт державної реєстрації на вказаний статус не впливає, але є необхідним для визначення створеної професійної спілки суб'єктом цивільного права. Саме розмежування моментів трудової й цивільної правосуб'єктності виділяє професійну спілку серед інших суб'єктів трудового права. Діяльність професійної спілки без державної реєстрації не оподатковується. Це є додатковим аргументом на користь розмежування понять «професійна спілка» – «юридична особа» відповідно до норм трудового права і «професійна спілка» – «юридична особа» відповідно до норм цивільного права.

Ще однією особливістю правового статусу професійної спілки є суттєво інша природа документів, які визначаються підставою створення такої громадської організації й підставами створення інших юридичних осіб, незважаючи на однаковість назв. Так, нами вже зазначалося в попередніх дослідженнях, що в цивільному праві за своєю сутністю статут – це локальний нормативно-правовий акт, яким визначається правовий статус юридичної особи, на підставі якого вона діє; засновницький (установчий) договір – консенсуальний цивільно-правовий договір, яким регулюються відносини між засновниками в процесі створення та діяльності юридичної особи як суб'єкта підприємницької діяльності. Обидва акти є локальними джерелами цивільного права, на основі яких виникають цивільні права й обов'язки. Ці права та обов'язки забезпечуються примусовою силою держави, мають обов'язків характер як для засновників і уповноважених ними органів, так і для працівників підприємства.

Висновки. На нашу думку, неприпустимо ототожнювати внутрішньо-статутні відносини членів професійної спілки як громадської організації з господарськими корпоративними відносинами. Так, до основних ознак юридичної особи, відповідно до норм Цивільного кодексу України, зараховані майнова відокремленість і наявність майна на праві власності. Щодо майна профспілок і прав на нього членів професійної спілки відсутність державної реєстрації за бажанням членів такої організації (що буде уможливлено з розмежуванням на законодавчому рівні трудової та цивільної правосуб'єктності) означатиме ніщо інше, як відсутність можливості втручання з боку держави у формування, використання й розпорядження таким майном. Із цього приводу А.В. Дутчак указує, що «свої особливості має і право власності таких громадських утворень (профспілок), які не зводяться до юридичних осіб – суб'єктів права приватної власності. Утворюючись всередині об'єднання, в основному за рахунок членських внесків чи пожертвувань членів об'єднання, ця власність формується за тими самими внутрішніми правилами, якими регулюється внутрішнє життя автономної громади. Звернемо увагу, що навіть перебуваючи у статусі об'єднання без прав юридичної особи, тобто поза межами цивільного права, об'єднання може здійснювати для досягнення статутної мети прості, примітивні операції з власністю. Шляхом простого збору внесків чи пожертвувань, іноді навіть у присутності всієї громади, формуються грошові кошти, які за згодою всіх членів громади визнаються власністю громади, довіряються одному або кільком вибраним членам громади, які витрачають ці кошти на погоджені всіма членами громади цілі. При такому використанні власності члени громади вважають, що немає жодної необхідності отримувати визнання чи захист з боку держави такої власності. У випадку, якщо така громада отримує статус юридичної особи, і розмістить залишки невикористаних коштів чи постійно їх розміщуватиме на своєму рахунку, це буде власність юридичної особи, яку неможливо звести до права приватної власності» [12, с. 97]. Хоча в науці цивільного права такі спроби зроблено.

Утім, повертаючись до головного питання, відповідь на яке повинна означити новий виток розвитку й удосконалення законодавства з питань організації професійних спілок, указуємо, що вищенаведені розбіжності правового статусу юридичної особи в розумінні цивільного права та професійної спілки як різновиду громадського об'єднання (момент виникнення статусу суб'єкта права, особливості правової природи статуту й установчого договору, прав власності професійних спілок) не надають можливості поставити в один ряд професійну спілку й інших суб'єктів цивільного права, навіть урахувавши факт уведення поняття неприємницьких товариств.

Це означає, що існує нагальна необхідність відмежування внутрішніх статутних відносин членів громадських об'єднань від корпоративних відносин, які складаються між членами суб'єктів господарювання, до яких сьогодні зараховані професійні спілки, але така позиція критикується як цивілістами, так і представниками науки трудового права. Усунення цієї проблеми, першим кроком до чого вважаємо розмежування трудової й цивільної правосуб'єктності професійних спілок, сприятиме усуненню непорозуміння з приводу правової природи відносин, які виникають між членами професійних спілок (внутрішньостатутні відносини членів громадських об'єднань) і членами суб'єктів господарювання (корпоративні відносини). Це надасть можливість стверджувати, що визначення обсягу повноважень представницьких виборних органів громадських об'єднань тільки членами таких об'єднань, яке нині означає порушення одного з основних корпоративних принципів, за яким уся повнота статутних прав належить до компетенції вищих органів правління таких об'єднань – зборів, з'їздів, конференцій, є порушенням одного з принципів внутрішньостатутних відносин членів громадських об'єднань, які відрізняються від корпоративних відносин членів суб'єктів господарювання.

Список використаної літератури:

1. Смигирева І.О. Государство и профсоюзы / И.О. Смигирева, Л.С. Явич. – М. : ПРОФИЗДАТ, 1967. – 264 с.
2. Советское трудовое право : вопросы теории : [учебник] / под редакцией С.А. Иванова, Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
3. Лившиц Р.З. Коллектив предприятия, ФЗМК и трудовые правоотношения / Р.З. Лившиц // Хозяйственная реформа и трудовое право. – М. : Наука, 1970. – С. 158–175.
4. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива / В.Н. Скобелкин // Советское государство и право. – 1989. – № 6. – С. 28–36.
5. Коршунов Ю. Порядок согласования увольнений с профсоюзным комитетом / Ю. Коршунов // Хозяйство и право. – 1987. – № 7. – С. 80–84.
6. Смирнов О.В. О правовом статусе советских профсоюзов / О.В. Смирнов // Советские профсоюзы в условиях развитого социализма : сборник. – М., 1978. – С. 80–89.
7. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 280 с.
8. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права : [монография] / П.Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
9. Полномочия профкома // Советские профсоюзы. – 1988. – № 18. – С. 4.
10. Трудове право України: Академічний курс : [підручник для студентів вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «In Jure», 2007. – 536 с.
11. Звіти і вибори : [методичні рекомендації, поради профспілковому активісту]. – Чернігів, 2004. – 36 с.
12. Дутчак А.В. Проблеми утворення та легалізації профспілкових організацій / А.В. Дутчак // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації професійних спілок України. – 2009. – № 3. – С. 94–100.