

УДК 349.2

ДОБРОСОВІСНІСТЬ ТА НЕДОПУСТИМІСТЬ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Сімутіна Я. В.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник*

У науці трудового права неодноразово зверталася увага на необхідність законодавчого закріплення заборони зловживання правами суб'єктами трудових правовідносин. Проте на даний час у законодавстві про працю ані принцип неприпустимості зловживання правом, ані взаємопов'язаний із ним принцип добросовісності та його критерії так і не знайшли відображення, у зв'язку з чим різняться розуміння того, яка поведінка є добросовісною чи недобросовісною, породжуючи судові спори. При цьому при вирішенні таких трудових спорів судами мають місце непоодинокі випадки використання за аналогією норм цивільного законодавства. Проте оскільки цивільне та трудове право регулюють різні види правовідносин, видається, що для трудового права необхідне окреме регулювання проблеми зловживання правом. Відсутність законодавчо закріплених принципів у трудовому законодавстві, про які йдеться, хоча і породжує судову практику, досі не викликала належної уваги та реакції з боку законодавця на необхідність розроблення ефективних заходів захисту сторін трудових правовідносин від зловживання правом та розвитку принципу добросовісного здійснення трудових прав.

Доволі часто недобросовісна поведінка та зловживання правами на практиці мають місце не тільки з боку працівника чи роботодавця, а й зустрічаються також і при веденні колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів, створенні профспілок та під час їх діяльності. Останнє питання варто розглянути більш ґрунтовно з огляду на те, що проблема зловживання правом профспілками при їх створенні та у процесі діяльності набуває все більшої актуальності. Причиною цьому є наявність прогалин у чинному законодавстві про працю, зокрема відсутність встановлених строків повідомлення про те, що працівник став членом профспілки; не визначено форму, в якій працівник повинен повідомляти про своє членство у профспілці (усно, письмово тощо); строки, в які профспілка повинна повідомити роботодавця про те, що вона створена і діє на підприємстві; не встановлені порядок і процедура скорочення чисельності штату або працівників, якщо профспілка була створена після того, як працівникам вручили повідомлення про скорочення.

Згідно зі ст. 2 Закону України «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. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною. При цьому сьогодні згаданий Закон не регламентує детально процедуру створення профспілки та не визначає мінімальної кількості працівників, необхідної для її створення. Так, у ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться лише про легалізацію профспілок. Зокрема, вказується, що «профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань.

З наведеної норми випливає, що профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу, і роботодавець не має права вимагати легалізації профспілки. Остання може бути проведена будь-коли і має на меті лише підтвердити статус профспілки (первинна, місцева, обласна, регіональна, республіканська, всеукраїнська).

Водночас, виходячи з положень чинного законодавства, утворення профспілки на підприємстві, в установі, організації зумовлює виникнення у працівників, які увійшли до складу її членів, цілого ряду гарантій, яких повинен дотримуватися роботодавець. Наприклад, КЗпП України передбачає випадки звільнення працівника з роботи, коли необхідно отримати попередній дозвіл профспілкового органу (ст. 43), зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 41 Закону) тощо. Відповідно роботодавець для організації співпраці з профспілкою повинен бути належним чином повідомлений про її створення.

Проте чинне законодавство питанню налагодження взаємодії новоствореної профспілки з роботодавцем майже не приділяє уваги. Зокрема, у ч. 7 ст. 16 Закону закріплено лише, що первинні профспілкові організації також письмово повідомляють роботодавця про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки.

Отже, істотною проблемою при застосуванні наведених норм є відсутність у законодавстві чіткого порядку повідомлення роботодавця про створення профспілки та обов'язку останньої надавати для ознайомлення статут, протокол установчих зборів, на яких було створено профспілку. Роботодавцеві необхідно знати персональний склад виборного органу профспілки, а також загальну кількість і склад працівників підприємства, що є її членами. Без цих даних роботодавець не матиме можливості виконувати вимоги закону відносно забезпечення прав профспілки та її

членів, тобто належним чином міг реалізувати обов'язки, покладені на нього законодавством.

У зв'язку з цим, виходячи із загальноправових принципів розумності та справедливості, момент виникнення у працівників – членів профспілки прав та гарантій, передбачених законодавством, слід пов'язувати не тільки з моментом утворення такої профспілки, а й з моментом, коли до відома роботодавця цей факт був належним чином доведений.

Якщо роботодавцю не були надані для ознайомлення документи про створення профспілки, він може попросити надати їх для ознайомлення на підставі ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якій зазначено, що діяльність профспілок будуватиметься на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною. Отже, невиконання роботодавцем вимог профспілки внаслідок відсутності необхідної інформації (за умови, що роботодавець вжив заходів для її отримання, але не отримав внаслідок недобросовісних дій профспілки), не може вважатися порушенням законодавства.

Серед гарантій діяльності профспілок та реалізації прав її членів, яких повинен дотримуватись роботодавець, у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено інформування профспілкової організації та проведення з нею консультацій щодо запланованих звільнень працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру. Проте, з огляду на вище викладені аргументи, якщо рішення роботодавця щодо проведення змін в організації виробництва і праці, що мають наслідком скорочення чисельності або штату працівників, були ним прийняті до моменту створення профспілки або після її створення, але до моменту отримання роботодавцем інформації, в тому числі копій відповідних документів щодо її створення, вони вважаються такими, що прийняті з дотриманням вимог законодавства про працю, і не підлягають скасуванню чи перегляду.

З огляду на вищенаведене одним з основних напрямків удосконалення законодавства про працю є необхідність закріплення принципу добросовісності та неприпустимості зловживання правом як одного з галузевих у науці трудового права, який повинен стосуватися всіх суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин – працівників, роботодавців, профспілок, об'єднань роботодавців тощо.

Крім того, недосконалість правових норм та механізмів призводить до ситуацій, коли у суб'єкта виникає можливість зловживати своїм правом. Прогалини, що стосуються строків, процедур чи покладення на суб'єкта правовідносин обов'язків, які прямо не закріплені у законодавстві, створюють передумови для неоднозначного тлумачення норм не тільки працівниками та роботодавцями, але й судами. У зв'язку з цим Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» потребує внесення відповідних доповнень, які дозволять заповнити перелічені вище прогалини та унеможливлять зловживання правами профспілками у процесі їх створення й діяльності.