

УДК 349.2.

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-169-175>

## РОЛЬ ПРОФСПІЛКИ В ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИБОРНОГО ПРАЦІВНИКА

*Васильєва В.В.*

## THE ROLE OF THE TRADE UNION IN THE EMPLOYMENT OF THE ELECTED EMPLOYEE

*Vasileva V.V.*

*Стаття присвячена ролі профспілки в правовому регулюванні трудової діяльності виборного працівника. Проаналізовано вимоги до статутів профспілкових організацій всіх рівнів, зокрема, звертається увага на організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу. Звертається увага на зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності виборних працівників, які є членами виборних профспілкових органів.*

*Авторкою зазначається, що формування виборних профспілкових органів, контрольно-ревізійних комісії здійснюється знизу доверху через висування кандидатур та обрання їх безпосередньо на зборах, конференціях, з'їзді або прямим делегуванням, згідно з встановленою відповідним органом нормою для кожної профспілкової організації, з правом відкликання та заміни на вимогу відповідного органу або організації, яка делегує кандидатуру. Інколи представники організацій роботодавців не визнають право працівників брати участь в управлінні підприємствами будь-якої форми власності через своїх представників. Якщо на підприємстві діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 КЗпП. При цьому мають бути враховані гарантії для осіб, обраних у зазначені вище виборні органи, повноваження яких унормовані статтями 247–251 КЗпП, особливо статтею 252 КЗпП. 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 (частина друга ст. 252. Таким чином, при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату цьому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини.*

**Ключові слова:** профспілкова організація, виборний працівник, трудові відносини, трудовий колектив, трудове законодавство.

**Актуальність теми.** Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, спів-

працює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та

їх об'єднаннями (частина друга ст. 13 Закону № 1045).

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів (положень). Статуту профспілок відповідно до статті 14 Закону № 1045 приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. У зазначеній статті викладено вимоги до статутів профспілкових організацій всіх рівнів, зокрема, статут профспілки повинен містити організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу. В частині десятій статті 16 Закону № 1045 зазначено, що 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.

**Аналіз останніх публікацій та досліджень.** Серед вчених, що проводили дослідження ролі профспілки в трудовій діяльності виборного працівника можливо виділити наступних: М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, В.М. Горшеньов, І.Я. Кисельов, М.І. Матузов, А.Р. Мацюк, А.В. Міцкевич, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, І.О. Снігірєва, А.І. Цепін, та інші.

**Мета дослідження** - проаналізувати роль профспілки в трудовій діяльності виборного працівника.

**Виклад основного матеріалу.** У частині обрання та роботи членів виборних органів більшість статутів профспілок схожі між собою. У пункті 5.3 Статуту профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України (далі — Статут профспілки хіміків) зазначено, що «Виборні профспілкові органи всіх рівнів обираються на строк повноважень — п'ять років. Проведення звітів і виборів в установлені Центра-

льною радою профспілки терміни є обов'язковими».

Формування виборних профспілкових органів, контрольно-ревізійних комісій здійснюється знизу доверху через висування кандидатур та обрання їх безпосередньо на зборах, конференціях, з'їзді або прямим делегуванням, згідно з встановленою відповідним органом нормою для кожної профспілкової організації, з правом відкликання та заміни на вимогу відповідного органу або організації, яка делегує кандидатуру (п. 5.4. Статуту профспілки хіміків).

У разі формування профспілкового органу безпосередньо на зборах, конференції, з'їзді порядок виборів, форма голосування, кількісний склад його визначаються зборами, конференцією, з'їздом. У такому ж порядку обираються делегати на профспілкові конференції, з'їзди. Делегати можуть обиратися на період повноважень виборного органу (пп. 5.5 і 5.6 Статуту профспілки хіміків)[1, с. 98].

У пункті 5.8 Статуту профспілки хіміків зазначено, що до складу відповідних виборних профспілкових органів за посадою входять голова і його заступники.

Ці норми містяться в більшості статутів профспілок.

У пункті 5.9 Статуту профспілки хіміків зазначено: «Якщо керівник або інші члени виборного органу не виконують своїх обов'язків і положень цього Статуту, зокрема:

- не виконують постанов і рішень профспілкових органів;
- вчиняють дії, що обмежують права профспілки;
- за своїми діловими та морально-етичними якостями не можуть на необхідному професійному рівні виконувати обов'язки керівника, членів виборного органу,

то відповідний або вищий виборний профспілковий орган може поставити питання про перевибори».

У пункті 5.10 Статуту профспілки хіміків наведено процедуру дострокового переобрання виборних органів профспілкової організації:

— профкому — на особисті письмові вимоги не менше третини членів профспілки, за рішенням відповідного або вищого профспілкового органу;

— обласної ради — на вимогу 1/3 первинних організацій, які об'єднують не менше третини членів профспілки, або президії Центральної ради профспілки;

— Центральної ради профспілки — за рішенням не менше третини первинних організацій, які об'єднують не менше 1/3 членів профспілки;

— у разі, коли більшість складу профспілкового органу заявила про свою відставку або припинила діяльність з інших причин [2, с.122].

Якщо робота профспілкового комітету або його керівників визнана незадовільною в період повноважень, профспілкові збори (конференція) вирішують питання про продовження повноважень або дострокове переобрання профспілкового комітету чи його керівників.

За порушення трудової дисципліни згідно зі статтею 147 КЗпП до працівника може бути застосовано лише один з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

Для окремих категорій працівників законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення.

У частині першій статті 147 КЗпП зазначено, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження

і призначення на посаду) цього працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими щодо органів, указаних у частині першій статті 147 КЗпП.

Членам виборних профспілкових органів, що працюють на штатних посадах у цих органах, і ті, які не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків, передбачених трудовим договором (ст. 21, 24, 139 і 142 КЗпП), законодавством установлені права і гарантії. У главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» КЗпП, зокрема, визначено право працівників брати участь в управлінні підприємством і встановлено гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів[3].

Інколи представники організацій роботодавців не визнають право працівників брати участь в управлінні підприємствами будь-якої форми власності через своїх представників.

У частині першій статті 245 КЗпП зазначено, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Відповідно до статті 246 КЗпП первинні профспілкові організації на підприємствах та в їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Первинні профспілкові організації здійснюють свої повноваження через утворені відповідно

до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не утворюються, — через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів професійної спілки, який діє в межах прав, наданих Законом № 1045 та статутом професійної спілки.

Первинна організація профспілки — добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі (ст. 1 Закону № 1045).

Профспілковий представник — керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу (ст. 1 Закону № 1045).

Якщо на підприємстві діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 КЗпП. При цьому мають бути враховані гарантії для осіб, обраних у зазначені вище виборні органи, повноваження яких унормовані статтями 247–251 КЗпП, особливо статтею 252 КЗпП. В останній, зокрема, зазначено, що працівникам підприємств, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень[3].

Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити

об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору (частина друга ст. 12 КЗпП).

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 (частина друга ст. 252 КЗпП).

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства (у т. ч. структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків дотримання загального порядку, допускається відповідно до частини третьої статті 252 КЗпП за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок)[3].

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового при-

пинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я (частина четверта ст. 252 КЗпП).

Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота або за згодою працівника інша рівноцінна робота (частина п'ята ст. 252 КЗпП).

У пункті 6 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 зазначено, що вимушений прогул виборного працівника після закінчення строку повноважень унаслідок відмови в прийнятті на роботу має бути оплачений за положеннями частини другої статті 235 КЗпП[3].

Таким чином, при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату цьому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Коли такого виборного працівника поновити на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, згідно з пунктом 18 указаної постанови суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, а у відповідних випадках — правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (частина друга ст. 235 КЗпП). Одночасно суд

визначає його звільненим за пунктом 1 статті 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства. Таким чином, на такого працівника мають бути поширені гарантії законодавства про зайнятість, передбачені для вивільнюваних працівників.

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів не менш як 2 год. на тиждень(частина шоста ст. 252 КЗпП).

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів (ст. 151 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР). Ця законодавча норма має бути врахована при розробленні проекту колективного договору підприємства [4, с.32].

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором [3].

**Висновки.** Таким чином, законодавчими та нормативно-правовими актами, зокрема статутами (положеннями) підприємств, громадських організацій, об'єднань громадян, акціонерних товариств для працівників, які обираються на виборні посади, встановлені певні права та надані гарантії діяльності, які

мають знати і дотримувати як працівники підприємств, так і роботодавці.

#### Література:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Х. : Діса плюс, 2014. - С.98
2. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин. -Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. - С.122
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - Дод. до № 50.
4. Короткін В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення / В. Г. Короткін. — К. : МАУП, 1999. — С.32

#### References:

1. Melnyk K. Yu. Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk / K. Yu. Melnyk. — Kh. : Disa plus, 2014. - S.98
2. Inshyn M. I. Pravove rehuliuвання sluzhbovo-trudovykh vidnosyn v Ukraini : monohrafiia / M. I. Inshyn. -Kh. : Vyd-vo Nats. un-tu vnutr. sprav, 2004. - S.122
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. - 1971. - Dod. do № 50.
4. Korotkin V. H. Trudove pravo: pryiniattia na robotu i zvilnennia / V. H. Korotkin. — K. : MAUP, 1999. — S.32

#### **Vasileva V.V. The role of the trade union in the employment of the elected employee. – Article.**

*The article is devoted to the role of the trade union in the legal regulation of the labor activity of an elected employee. The requirements to the statutes of trade unions of all levels are analyzed, in particular, attention is paid to the organizational structure of the trade union, the powers of its organizations, elected bodies, the order of formation of their composition. Attention is drawn to the change in the terms of the employment contract, remuneration, disciplinary action against elected employees who are members of elected trade union bodies.*

*The author notes that the formation of elected trade union bodies, control and audit commissions is carried out from the bottom up through the nomination and election of them directly at meetings, conferences, congresses or direct delegations, according to the norm for each trade union, with the right to withdraw and replacement at the request of the relevant body or organization delegating the candidacy.*

*Sometimes representatives of employers' organizations do not recognize the right of employees to participate in the management of enterprises of any form of ownership through their representatives. If the enterprise has several primary trade union organizations, the representation of the collective interests of employees of the enterprise in concluding a collective agreement is carried out by a joint representative body in the manner prescribed by part two of Article 12 of the Labor Code. At the same time, guarantees must be taken into account for persons elected to the above-mentioned elected bodies, whose powers are regulated by Articles 247–251 of the Labor Code, especially Article 252 of the Labor Code. Changing the terms of the employment contract, wages, disciplinary action against employees who are members of elected trade union bodies is allowed only with the prior consent of the elected trade union body of which they are members (part two of Article 252. Thus, when deciding to renew At the same time, the body considering the labor dispute shall decide on the payment of this employee's average earnings for the period of forced absence or the difference in earnings during the performance of lower-paid work, but not more than for one year. through no fault of his own.*

**Key words:** trade union organization, elected employee, labor relations, labor collective, labor legislation.

#### **Васильева В.В. Роль профсоюза в трудоустройстве избранного работника. - Статья.**

*Статья посвящена роли профсоюза в правовом регулировании трудовой деятельности избранного работника. Проанализированы требования к уставам профсоюзных организаций всех уровней, в частности, обращается внимание на организационную структуру профсоюза, полномочия ее организаций, выборных органов, порядок формирования их состава. Обращается внимание на изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечения к дисциплинарной ответственности выборных работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов.*

*Автором отмечается, что формирование выборных профсоюзных органов, контрольно-ревизионных комиссий осуществляется снизу вверх через выдвижение кандидатур и избрания их непосредственно на собраниях, конференциях, съезде или прямым делегированием, согласно установленной соответствующим органом нормой для каждой профсоюзной организации с правом отзыва и замены по требованию соответствующего органа или организации, делегирует кандидатуру. Иногда представители организаций работодателей не признают право работни-*

ков участвовать в управлении предприятиями любой формы собственности через своих представителей. Если на предприятии действует несколько первичных профсоюзных организаций, представительство коллективных интересов работников предприятия по заключению коллективного договора осуществляется объединенным представительным органом в порядке, определенном частью второй статьи 12 КЗоТ. При этом должны быть учтены гарантии для лиц, избранных в указанные выше выборные органы, полномочия которых нормированы статьями 247-251 КЗоТ, особенно статьей 252 КЗоТ. Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечения к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (часть вторая ст. 252 Таким образом,

при вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате этому работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год. Если заявление о восстановлении на работе рассматривается более одного году не по их вине.

**Ключевые слова:** профсоюзная организация, выборный работник, трудовые отношения, трудовой коллектив, трудовое законодательство.

**Авторська довідка:**

**Васильєва Вікторія Валеріївна**, аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Стаття надійшла до редакції: 25 грудня 2020 р.