

Н. В. ПАДАДИМЕНКО

Наталія Володимирівна Пададименко, кандидат юридичних наук, доцент Криворізького національного університету

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ
В УКРАЇНІ ТА ЄС: ПОРІВНЯНИЙ АСПЕКТ**

Інтеграція України у європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це зумовило не тільки удосконалення чинних правових норм, а й створення зовсім нових, що відповідають світовим стандартам та вимогам. Незважаючи на ухвалені рішення та задекларовані принципи, в царині трудового права бажаного результату досі не досягнуто, оскільки він потребує дієвого механізму гармонізації українського законодавства, який б не тільки відповідав стандартам ЄС, а й розглядався з позиції основної мети – досягнення на практиці високих європейських стандартів регулювання трудових відносин. Саме тому питання аналізу відповідності трудового законодавства України європейським стандартам постають актуальною проблемою сьогодення.

Особливої уваги в сфері трудових прав відносин заслуговують колективні трудові права, які реалізуються працівниками безпосередньо або через представників. Це пояснюється тим, що вони відображають інтереси не окремих працівників, а усього колективу, належать йому як єдиній спільноті і можуть бути реалізовані лише ним.

Враховуючи зазначене вище, здійснення досліджень щодо стану нормативно-правової бази законодавства України у сфері правового регулювання колективних прав працівників, проведення порівняльно-правового аналізу відповідності та розробки рекомендацій з метою подальшого наближення законодавства України до європейських стандартів є нагальним питанням за умов сьогодення.

Теоретичною базою даної статті послужили наукові праці таких вчених, як Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, О. В. Макогон, Л. П. Гаращенко, І. І. Корякіної, І. П. Лавринчук, Г. І. Чанишевої, М. П. Стадник.

Як уже зазначалось, особливістю колективних трудових прав є те, що вони відображають інтереси не окремих працівників, а усього колективу. Серед таких прав варто виокремити право працівників на свободу об'єднань, на інформування та консультації, участь в управлінні виробництвом, захист прав працівників при банкрутстві підприємства, скороченні та зміні власника компанії та ін.

Стандарти щодо правового регулювання колективних трудових прав є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС.

Принцип свободи об'єднання закріплений у § 1 ст. 12 Хартії ЄС про основні права, при застосуванні якої необхідно враховувати те, що право на свободу об'єднань регулюється також ст. 11 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, якою передбачено, що працедавці та працівники в ЄС мають право на об'єднання з метою утворення професійних організацій чи профспілкових союзів на власний вибір для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Кожен працедавець і кожний працівник вільний щодо вступу чи не вступу в подібні організації і не повинен зазнавати будь-якої професійної або персональної шкоди внаслідок цього¹. На відмінну від Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, яка під правом на свободу об'єднань розуміє і право на колективні дії, Хартія ЄС про основні права закріплює право на колективне укладання угод та колективні дії як самостійне право². Робітники та працівники або їх поважні організації відповідно до права Співтовариства, національних законів та звичаїв мають право вести переговори та укладати колективні договори на відповідних рівнях, а у випадку конфлікту інтересів вдаватися до колективних дій для захисту своїх інтересів, включаючи проведення страйків³.

В Україні право на об'єднання працівників регулюється Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року. Відповідно до якого, професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Стаття 7 Закону України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності встановила для роботодавців заборону бути обраними до складу керівних органів професійних спілок, членами якої є наймані ними працівники⁴. Це є свого роду гарантією від втручання роботодавців у виконання профспілковими органами їх функцій, що не суперечить міжнародним стандартам⁵.

Правовою основою діяльності ЄС щодо забезпечення права працівників на інформування та консультації, участь в управлінні виробництвом виступає Директива 2002/14/ЄС, що встановлює загальні рамки інформування та проведення консультацій з найманими працівниками у Європейському співтоваристві. Директива визначає мінімальні вимоги в галузі права на інформування і консультування працівників на підприємствах, де працює 50 і більше працівників. Директива 2009/38/ЄС про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють в масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з

метою інформування працівників і проведення з ними консультацій, Директива Ради 2001/86/ЄС про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління, і Директива Ради 2003/72/ЄС про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління. Досвід країн ЄС свідчить, що ефективним механізмом забезпечення права працівників на інформацію, консультацію, участь в управлінні виробництвом виступають європейські робітничі ради. Однак практичне функціонування європейських робітничих рад визначається бізнес стратегією та структурою компанії, національною практикою регулювання трудових відносин, включаючи структуру, форми представництва та участі найманих працівників, джерелами, що є в розпорядженні ради, рівнем єдності найманих працівників у відстоюванні власних інтересів. Європейські робітничі ради виступають дієвим механізмом забезпечення прав працівників на інформування, консультації та участь в управлінні виробництвом.

Мета інформування і консультування полягає в сприянні громадському діалогу та взаємній довірі, підтримці розвитку занятості і здатності адаптуватися до нових вимог, пов'язаних з глобалізацією та виникненням нових форм працевлаштування.

Інформування розуміють як передачу представника робітників визначених даних. Консультування означає обмін думками і встановлення діалогу між партнерами. Інформування і консультування стосуються:

- розвитку діяльності підприємства чи установи і їх економічної ситуації;
- ситуації, структури ймовірного розвитку зайнятості на підприємстві чи в установі, а також передбачуваних заходів по збереженню рівня зайнятості;
- змін в організації чи трудових договорів⁶.

Пропонуємо більш детально розглянути питання, що стосуються змін в організації та трудових договорах.

Питання щодо оформлення трудового договору, яке регулюється Директивою № 91/533/ЄЕС від 14 грудня 1991 р. Директива зобов'язує підприємця інформувати прийнятих працівників про основні умови договору, що укладається, включаючи такі умови, як найменування сторін, місце роботи, трудові функції (назва, категорія роботи або її короткий опис), дату початку роботи, її передбачувану тривалість (у разі укладення строкового трудового договору), тривалість щорічної оплачуваної відпустки, термін попередження про звільнення, заробітну плату, тривалість робочого дня та робочого тижня⁷.

Вся зазначена інформація повинна бути надана працівникам не пізніше двох місяців після початку роботи. Вона може включатися в письмовий текст трудового договору або оформлятися у вигляді листа підприємця про прийом на роботу або іншого підписаного ним документу. Якщо трудовий договір укладається на термін менше двох місяців, зазначена інформація повинна бути надана працівникові, принаймні, до кінця його роботи.

Питання колективних звільнень та скорочень регулюється Директивою 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про колективні скорочення, яка встановлює обов'язок підприємця у разі планованого масштабного скорочення проводити консультації з представниками трудових колективів, повідомляти про передбачувані заходи по скороченню штатів компетентні національні органи з метою зниження можливих соціальних наслідків подібних дій⁸.

Інтерес представляє також Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. У випадку банкрутства, а також коли роботодавець зважаючи на відсутність коштів не виконує свої обов'язки з виплати заробітної плати працівникам, остання повинна виплачуватися зі спеціальних гарантованих фондів, які формуються незалежно від операційного капіталу підприємства і не підлягають розподілу між іншими кредиторами в процесі визнання компанії банкрутом⁹.

Серед законодавчих актів, особливу увагу необхідно приділити Директиві 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про зближення законодавства держав-членів щодо охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства і частини підприємства¹⁰. Зазначена Директива замінила присвячену тим самим питанням Директиву 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 р., а також кодифікувала в своєму тексті всі існуючі норми права Співтовариства з питань трудових переведень¹¹. Директива встановила обов'язок роботодавця інформувати представників працівників на підприємстві про плановані переведення¹².

Дія нової Директиви поширюється на будь-які випадки переходу підприємства в інші руки та застосовується до державних і приватних організацій, які залучені до економічної діяльності, незалежно від наявності мети отримання прибутку. Перехід або передача підприємства в сенсі Директиви 2001/23/ЄС має місце при передачі економічної одиниці, яка володіє власною індивідуальністю, що виражається в угрупованні ресурсів з метою здійснення економічної діяльності, незалежно від того, основною є ця діяльність або другорядною¹³.

Директива 2001/23/ЄС встановила обов'язок роботодавця інформувати представників працівників про плановану передачу підприємства чи бізнесу. Надана роботодавцем інформація повинна включати дату передачі, її причини, правове, економічне та соціальне обґрунтування, повідомлення про будь-які заходи, що приймаються у відношенні працівників. Останні можуть бути предметом консультації між роботодавцем і представниками працівників. правонаступник зобов'язаний повідомити зазначену інформацію представникам своїх працівників у належний час і в будь-якому випадку перед тим, як передача підприємства вплине на умови їхньої праці.

Відповідно до даної Директиви, за загальним правилом, у разі переходу підприємства, бізнесу (або частини підприємства або бізнесу) в інші руки, права та обов'язки роботодавця за трудовим договором повністю переходять до нового роботодавця. Після передачі правонаступник продовжує дотримуватися умов колективної угоди в тому ж обсязі, що існував стосовно правовласника до розірвання або закінчення терміну його дії, або до вступу в силу або застосування іншої колективної угоди¹⁴.

Стаття 4 Директиви 2001/23/ЄС підкреслює, що передача підприємства, бізнесу (або частини підприємства або бізнесу) не є підставою для звільнення працівників правовласником або правонаступником. Це положення не зачіпає звільнень, які можуть мати місце з економічних, технічних чи організаційних причин, викликаних зміною потреби в робочій силі. При цьому Директива не забороняє державам-членам вводити більш сприятливий для працівників режим гарантій при подібній передачі¹⁵.

Порядку скорочення працівників підприємств і організацій з ініціативи роботодавців присвячена Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про зближення законодавств держав-членів, щодо колективних скорочень¹⁶.

Дана Директива замінила собою Директиву Ради 75/129/ЄЕС від 17 лютого 1975 р. про колективні звільнення, яка була однією з перших нормативних актів Співтовариства, який закріпив колективні трудові права найманих працівників, в даному випадку – право на отримання інформації та проведення консультацій з приводу планованих скорочень. Директива визначає інформацію, яку роботодавець зобов'язаний надати представникам працівників в ході консультацій, а також встановлює процедуру колективних звільнень¹⁷.

Положення Директиви не застосовуються до звільнень працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору або у зв'язку з виконанням завдання, для вирішення якого був запрошений працівник. Дія Директиви також не поширюється на працівників державних адміністративних органів та установ публічного права, а також на членів екіпажів морських суден.

Директива не забороняє масові звільнення, вона лише передбачає певні заходи щодо захисту прав працівників у цьому випадку.

Згідно Директиви 98/59/ЄС звільнення визнаються масовими, коли число звільнень становить (варіант вибирає країна-учасниця ЄС):

1) протягом періоду в тридцять днів:

– як мінімум 10 в організаціях з чисельністю від 20 до 100 працівників;

– як мінімум 10 % від загального числа працівників в організаціях, де працюють від 100 працівників до 300;

– як мінімум 30 в організаціях з чисельністю від 300 працівників.

2) протягом періоду в дев'яносто днів: як мінімум 20 незалежно від кількості працівників організації¹⁸.

Тимчасові рамки необхідні для того, щоб уникнути шахрайства, що складається в приховуванні колективних звільнень під виглядом каскадної послідовності індивідуальних звільнень.

При цьому мотиви звільнення не повинні бути пов'язані з особистістю працівника; працівник звільняється не за дисциплінарний проступок. Мова йде про скорочення чисельності працівників із-за технічних або організаційних змін, хоча можуть бути й інші причини масових звільнень, такі як, наприклад, форс-мажор або смерть підприємця.

Основний обов'язок роботодавця в разі прийдешніх масових звільнень полягає в проведенні консультацій з працівниками з питань можливості уникнення скорочень або зменшення їх масштабів, а також можливості пом'якшення наслідків звільнень (наприклад, надання допомоги у забезпеченні іншою роботою або в професійній перепідготовці звільнених працівників). Причому процедура консультування обов'язкова незалежно від того, чи буде відповідне рішення про масові звільнення прийнято самим підприємцем або підприємством, що здійснює контроль над ним.

Метою даної процедури є пошук рішень, альтернативних звільнень, або обмеження їх негативних наслідків. Роботодавець зобов'язаний повідомити в письмовому вигляді представників працівників про наступне: причини звільнення; період часу, протягом якого звільнення будуть проводитися; критерії, які використовуються для вибору тих працівників, які будуть звільнені; метод розрахунку компенсації. У силу цього допускається мінімальна участь – на рівні інформування та консультування – представників звільнених працівників в процедурі, і забезпечується активна роль адміністрації, яка повинна робити спроби в сторону зменшення наслідків звільнення.

Директива дозволяє державам передбачати використання послуг експерта з боку представників працівників. Національні законодавства повинні гарантувати ефективне консультування представників за даними аспектам.

Щоб дозволити представникам працівників формулювати конструктивні пропозиції, роботодавець повинен надавати їм певні відомості протягом всього процесу консультування.

Що стосується стану правового регулювання колективних трудових прав національним законодавством у відповідності з європейськими стандартами, то варто зазначити наступне – положення Директиви № 2002/74/ЄЕС враховано в законодавстві України, окрім таких:

1) положення щодо обов'язку держав-членів створити гарантуючі установи (забезпечення гарантійними фондами), які відповідальні за виплату заробітної плати робітникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним (зазначене положення міститься в Преамбулі (2) Директиви Ради

№ 2002/74/ЄЕС). Такі установи повинні мати кошти, що не залежать від коштів роботодавця. А роботодавці повинні в свою чергу брати участь у фінансуванні гарантуючих установ.

2) положення ст. 4 Директиви Ради № 2002/74/ЄЕС щодо встановлення межі відповідальності гарантійних фондів, а також визначення тривалості періоду, протягом якого гарантійні фонди приймають вихідні вимоги до оплати, але при цьому обумовлюється мінімальна межа тривалості зазначеного періоду.

Кодекс Законів про працю України містить наступні положення, що відповідають вимогам актів Європейського союзу, які регулюють питання даного напрямку:

1) положення ч. 2 ст. 36 Кодексу щодо заборони припинення трудового договору у зв'язку із зміною підпорядкованості підприємства, установи, організації, ч. 3 ст. 36 Кодексу щодо заборони припинення трудового договору у разі зміни власника підприємства, а також у разі реорганізації підприємства (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) відповідають вимогам п. 1 ст. 4 Директиви № 2001/23/ЄЕС щодо заборони розірвання трудових відносин або зміни його змісту в разі трансферту підприємства (передача підприємства, його відділу або цеху);

2) положення п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу щодо можливості припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу лише у разі скорочення чисельності або штату працівників відповідає вимогам п. 1 ст. 4 Директиви Ради № 2001/23/ЄЕС щодо можливості розірвання трудового договору з економічних, технічних або організаційних причин;

3) положення ч. 3, 4 ст. 32 Кодексу щодо можливості зміни істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 цього Кодексу. Зазначені положення відповідають вимогам п. 2 ст. 4 Директиви Ради № 2001/23/ЄЕС;

Положення Директиви № 91/533/ЄЕС щодо інформування працівників про умови трудового договору та змісту трудових відносин враховано в чинному національному законодавстві України (ст. 29 Кодексу законів про працю України), також слід зазначити, що положення п. 2 ст. 2, ст. 3 Директиви № 91/533/ЄЕС щодо інформування працівника, якого приймають на роботу врегульована статтею 60 проекту Трудового кодексу України.

Законодавство України в питанні реалізації права на свободу об'єднання в цілому відповідає європейським стандартам. Проте з метою подальшого вдосконалення національного законодавства потрібно законодавчі акти, що регулюють діяльність професійних спілок, доповнити нормами, які гарантували б працівникам захист від будь-якої дискримінації за створення професійних спілок, за профспілкове членство та за активну профспілкову діяльність.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що з метою подальшої гармонізації законодавства України необхідно врахувати наступні положення актів Європейського союзу:

1) положення щодо створення гарантуючих установ (забезпечення гарантійними фондами), які відповідальні за виплату заробітної плати робітникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним, а також забезпечення таких установ необхідними коштами, що не залежать від коштів роботодавця, які викладено в Преамбулі Директиви Ради № 2002/74/ЄЕС не враховано в ст. 4 та 12 проекту Закон України «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця».

2) положення ст. 1, 4 Директиви Ради № 98/59/ЄЕС щодо визначення поняття «масове звільнення» та регламентації порядку попередження про заплановане масове звільнення.

¹ Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044

² Хартія ЄС про основні права – 2012/C 326/02 – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012P/TXT:EN:NOT>

³ Хуторян Н. М. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу. Монографія / Хуторян Н. М., Баранюк Ю. В., Дріжчана С. В., Гаращенко Л. П. та ін. – К.: Юридична думка, 2008. – 304 с. – С. 59.

⁴ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України; Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України від 12.11.1999 р., № 45, стаття 397.

⁵ Хуторян Н. М. Вказана праця. – С. 274.

⁶ Мужикова Н. М., Пузирний В. Ф., Семиног Л. А. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС: Навчальний посібник / Сіверський інститут регіональних досліджень. – Чернігів: Деснянська правда, 2007. – 169 с. – С. 123.

⁷ Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship – [Electronic resource] *OJ L 288, 18.10.1991, p. 32–35* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1991&T3=533&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

⁸ Corrigendum to Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ L 225, 12.8.1998) – [Electronic resource] *OJ L 59, 27.2.2007, p. 84–84* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1998&T3=59&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

⁹ Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer – [Electronic resource] *OJ L 283, 28.10.1980, p. 23–27* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1980&T3=987&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

¹⁰ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safe-

guarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses – [Electronic resource] *OJ L 82, 22.3.2001 p. 16–20* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=2001&T3=23&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

¹¹ Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses – [Electronic resource] *OJ L 061, 05/03/1977 P. 0026 – 0028* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1977&T3=187&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

¹² Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses – [Electronic resource] *OJ L 82, 22.3.2001 p. 16–20* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=2001&T3=23&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

¹³ Там само.

¹⁴ Там само.

¹⁵ *Barnard C.* EC Employment Law, 3rd edition, Oxford University Press, Oxford, 2006. – P. 353.

¹⁶ Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. – [Electronic resource] *OJ L 048, 22/02/1975 P. 0029 – 0030* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1975&T3=129&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

¹⁷ Там само.

¹⁸ Corrigendum to Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (*OJ L 225, 12.8.1998*). – [Electronic resource] *OJ L 225, 12.8.1998 p. 16–21* – Mode of access: http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1998&T3=59&RechType=RECH_naturel&Submit=Search

Резюме

Пададименко Н. В. Правове регулювання захисту колективних трудових прав в Україні та ЄС: порівняний аспект.

У статті проаналізовано трудове законодавство України у сфері правового регулювання колективних прав на предмет відповідності його трудовому законодавству Європейського Союзу як джерелу європейських стандартів. У межах даного наукового дослідження зроблений детальний аналіз положень чинних нормативно-правових актів України та ЄС та сформульовано пропозиції по внесенню змін і доповнень до національного трудового законодавства.

Ключові слова: європейські трудові стандарти, колективні права, захист трудових прав.

Резюме

Пададименко Н. В. Правовое регулирование защиты коллективных трудовых прав в Украине и ЕС: сравнительный аспект.

В статье проанализировано трудовое законодательство Украины в сфере правового регулирования коллективных прав на предмет его соответствия законодательству Европейского Союза как источнику европейских стандартов. В рамках данного научного исследования сделан детальный анализ положений действующих нормативно-правовых актов Украины и ЕС и сформулированы предложения по внесению изменений и дополнений в национальное трудовое законодательство.

Ключевые слова: европейские трудовые стандарты, коллективные права, защита трудовых прав.

Summary

Padadimenko N. Legal regulation of the collective labor rights protection in Ukraine and the EU: the comparative aspects.

The article analyzes the Ukrainian labor legislation in the sphere of legal regulation of collective rights to ensure alignment with the European Union legislation as a source of European standards. Within this research have been made detailed analysis of the provisions of the legislative acts of Ukraine and the EU and formulated proposals for amendments and additions to the national labor law.

Key words: European labor standards, collective rights, labor rights protection.

Отримано 12.11.2013