

УДК 349.2

С. Ю. Куксін
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ, ОБРАНИХ НА ВИБОРНІ ПОСАДИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

Постановка проблеми. Деякі статті Кодексу законів про працю України містять положення, які потребують детального дослідження і ґрунтовного розроблення процедури їх реалізації. Предметом нашого дослідження є діяльність працівників, обраних на виборні посади, зокрема, на виборні посади профспілкових органів. Оскільки виборні посади та виборні органи є ядром організації діяльності профспілки, тому питання реалізації гарантій під час реалізації права на працю цими працівниками набуває неабиякої актуальності.

Відсутність нормативного забезпечення щодо реалізації законодавчих положень з порушеного питання тягне за собою зловживання роботодавців під час необхідності надання попередньої роботи (посади) зазначеній категорії працівників.

Саме зазначенні вище положення зумовлюють актуальність дослідження питання діяльності працівників, обраних на виборні посади профспілкових органів.

Мета даної статті розглянути питання діяльності працівників, обраних на виборні посади профспілкових органів.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження проблеми гарантій трудових прав працівників можна знайти в роботах С. С. Алексєєва, О. Т. Барабаша, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, М. В. Вітрука, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, В. М. Скобелкіна, Р. О. Халфіна, О. М. Ярошенко та інші. Однак маємо констатувати про відсутність ґрунтовно дослідження в контексті гарантій працівників, обраних на виборні посади.

Виклад основного матеріалу. Так склалося історично, що професійні спілки є консолідованим осередком працівників, який створений з метою захисту інтересів працівників у більшості країн світу. Сьогодні ми можемо говорити про профспілки як про чинник соціально-політичного розвитку країни. Так, відповідно до статті 36 Конституції України громадяни України мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Тобто, професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Нам відомо, що професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки

мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках установлюється виключно Конституцією України і законами України [1].

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV (далі – Закон № 1045) регулює питання щодо діяльності профспілок. Стаття 12 зазначеного закону передбачає, що професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Професійні спілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству [3].

Крім того, держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Слід наголосити на тому, що сьогодні в Україні існує значний перелік виборних посад працівників підприємств, установ, організацій (далі – підприємство), саме тому прийнято низку законодавчих актів, які регулюють порядок обрання (переобрання) цих працівників на виборні посади, надання їм прав і гарантій та накладення дисциплінарних стягнень. Серед законодавчих актів ми маємо виділити Конституцію України, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), закони України «Про політичні партії в Україні» від 05.04.2001 р. № 2365-III, «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI, «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 р. № 514-VI, «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. № 2436-III та, зокрема, далі – Закон № 1045).

Таким чином, профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів (положень). Відповідно до статті 14 Закону № 1045 статуту профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. Аналізуючи зазначену статтю, ми бачимо, що статут профспілки повинен містити організаційну структуру проф-

спілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу.

Особливо слід звернути увагу на частину десяту статті 16 Закону № 1045, де 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.

До виборних органів профспілкової організації підприємства обираються члени профспілки відповідно до положень, зазначених у статуті. Кожен член профспілки може обирати і бути обраним до будь-якого виборного органу своєї профспілки та виборного органу об'єднання профспілок, до якого входить ця профспілка.

У частині обрання та роботи членів виборних органів більшість статутів профспілок схожі між собою. Так, відповідно до пунктів 25-26 Статуту профспілки працівників освіти і науки України (далі – Статут профспілки освітян) терміни скликання, пропозиції до порядку денного, норму представництва та порядок виборів делегатів на конференції, з'їзд визначаються відповідними керівними виборними профспілковими органами. Профспілкові збори, конференції обирають (формують шляхом прямого делегування) відповідні виборні профспілкові органи [3]. А 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 Центральною радою профспілки терміни є обов'язковим».

В Статуті профспілки освітян зазначено, що виборні профспілкові органи координують діяльність нижчих за ступенем профспілкових органів. З'їзд профспілки обирає Центральний комітет Профспілки або підтверджує повноваження членів Центрального комітету Профспілки, делегованих до його складу територіальними профорганізаціями. Також обирає Контрольно-ревізійну комісію Профспілки та затверджує Положення про неї.

У свою чергу формування виборних профспілкових органів, контрольно-ревізійних комісій здійснюється знизу догори через висування кандидатур та обрання їх безпосередньо на зборах, конференціях, з'їздах 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).

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

Досліджуючи положення статутів профспілок, ми можемо зробити висновок, що ці норми містяться в більшості статутів профспілок.

Маємо зауважити, що для осіб, обраних до виборних органів профспілок, законодавством установлюються гарантії, зокрема щодо звільнення. Згідно зі ст. 118 і частиною п'ятою ст. 252 КЗпП працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві. [5] У статті 118 КЗпП наведено неповний перелік організацій.

Маємо зауважити, що сьогодні існує багато громадських та інших організацій (зі своїми статутами, правами та особливостями), які мають свої виборні органи та штатні посади. На ці посади відповідно до штатного розпису можуть прийматися працівники, за їх згодою, у зв'язку з переходом на виборну посаду в іншу організацію (п. 5 ст. 36 КЗпП).

Отже, у разі обрання до складу виборних профспілкових органів працівника, який працював на підприємстві за умовами трудового договору (ст. 21 КЗпП), він має бути звільнений за п. 5 ст. 36 КЗпП у зв'язку з обранням на виборну посаду. Після закінчення строку повноважень працівникові надається попередня робота (посада) або, за його згодою, інша рівноцінна робота (посада). При цьому слід урахувати, що рівноцінною, виходячи із практики застосування норм ст. 118 КЗпП, вважається робота, яка відповідає кваліфікації працівника, набутим навичкам, його здібностям, продуктивності праці тощо. Розмір заробітної плати при цьому має другорядне значення.

З огляду на зазначене, хочемо висвітлити особливості реалізації положень статті 118 КЗпП, які можна прослідкувати в судовій практиці, яка вже склалася.

Так, позивач у травні 1994 р. звернувся з позовом до тернопільського заводу «Сатурн» щодо укладення трудового договору після закінчення строку повноважень виборного працівника. Свій позов він обґрунтовував тим, що з 27 липня 1988 р. працював у відповідача начальником діль-

ниці фарбування, а з 3 червня 1991 р. – начальником лакофарбувального цеху. Позивач зазначав, що у зв'язку з обранням членом профкому заводу, а потім заступником його голови відповідно до спільного рішення адміністрації та профкому від 19 січня 1993 р. у порядку переведення був прийнятий на виборну посаду у профком. Враховуючи положення вже зазначеної статті 118 КЗпП позивач після закінчення строку повноважень, 19 квітня 1994 р. звернувся до відповідача з проханням надати йому попередню або іншу рівноцінну роботу [6].

На наш погляд незрозумілим є позиція відмови відповідача. Маємо зауважити, що ця справа розглядалася неодноразово.

Однак рішенням Тернопільського обласного суду від 17 вересня 1994 р. позов задоволено. І постановляючій частині вказано, що завод «Сатурн» має укласти з позивачем трудовий договір, надавши йому попередню посаду, а при її відсутності – іншу рівноцінну посаду на цьому ж підприємстві або, за його згодою, на іншому підприємстві, в установі, організації [6].

Водночас, відповідач касаційній скарзі відповідач поставив питання щодо скасування рішення з тих підстав, що суд не врахував рішення Тернопільського міського суду від 15 липня 1994 р. та рішення трудового колективу про недовіру позивачеві, не взяв до уваги, що позивач є особою пенсійного віку, що йому пропонувалась рівноцінна посада та те, що на підприємстві має місце скорочення чисельності та штату працівників.

На наш погляд, статті 118 КЗпП містить лише загальні положення, крім того, проаналізувавши порушене питання ми не віднайшли в національному законодавстві процедури реалізації гарантії, зазначеній в статті 118 КЗпП, а саме надання після закінчення повноважень працівнику, який був обраний на виборні посади у профспілці, попередньої роботи (посади). При цьому стаття не містить і виключень щодо ненадання попередньої роботи (посади). Враховуючи, відсутність підзаконних нормативно-правових актів, які деталізували чи пояснювали порядок надання або відмови від надання попередньої роботи (посади), ми дотримуємося позиції, що слід неухильно виконувати норму статті 118 КЗпП. І тому погоджуємося із висновками Судової колегії Верховного Суду України, що доводи, які були зазначені у касаційній скарзі не можна вважати обґрунтованими з таких підстав.

По-перше, позивач з 27 липня 1988 р. працював у відповідача начальником дільниці фарбування, а з 3 червня 1991 р. – начальником лакофарбувального цеху, що підтверджується випискою з трудової книжки.

По-друге, у зв'язку з обранням членом профкому заводу, а потім і заступником його голови на-

казом від 13 січня 1993 р. позивач з 12 січня того ж року був переведений на роботу в профкомі, що підтверджується копією наказу.

По-третє, 19 квітня 1994 р. повноваження позивача на виборній посаді закінчились у зв'язку з обранням іншого складу профкому. Тоді він відповідно до законодавства про працю звернувся з заявою до адміністрації заводу про укладення з ним трудового договору. Позивач вирішив реалізувати свою гарантію, зазначену в статті 118 КЗпП, де зазначено, що працівникам, звільненим з роботи внаслідок обрання їх на виборні посади, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Судом було встановлено, що після закінчення повноважень позивача за виборною посадою йому не було надано попередньої посади, не було запропоновано іншої рівноцінної посади. Однак позивачу була запропонована посада начальника котельної, від якої він відмовився, є нерівноцінною порівняно з тією, яку позивач займав до обрання на виборну посаду, є правильним, оскільки позивач не має спеціальної освіти і стажу роботи за цією спеціальністю, необхідність чого передбачена посадовою інструкцією.

Крім того, працевлаштування на іншому підприємстві, то воно можливе лише за згодою позивача. Такої ж згоди не було, до того ж запропонована відповідачем посада вже була зайнята.

Судова колегія Верховного Суду України підкреслює, що та обставина, що обласний суд не взяв до уваги рішення міського суду від 15 липня 1994 р. та думки трудового колективу, не дає підстав скасувати рішення обласного суду, оскільки згадане рішення міського суду скасоване, а думка колективу при вирішенні цього спору не має правового значення. Також зосереджучи увагу, обґрунтування, що позивач є особою пенсійного віку, також не дає підстав для відмови в задоволенні його позову [6].

Таким чином, ми повністю погоджуємося із висновком суду про те, що завод «Сатурн» зобов'язаний укласти з позивачем трудовий договір, надавши йому попередню посаду, а при її відсутності – іншу рівноцінну посаду на цьому ж підприємстві або, за його згодою, на іншому підприємстві, в установі, організації, правильний, відповідає матеріалам справи і вимогам закону.

Висновки. Роблячи загальні висновки, ми вбачаємо необхідність подальшого ґрунтовного дослідження процедури реалізації гарантії, зазначеній в статті 118 КЗпП, оскільки вона охоплює значну кількість виборних посад в державних органах, а також різноманітних організаціях. Оскільки на прикладі діяльності працівників, обраних на ви-

борні посади профспілкових органів ми бачимо, що характерною ознакою виборних ознак, як правило, є саме строковість. Саме тому існує нагальна потреба у деталізації процедури реалізації гарантій для працівників, обраних на виборні посади.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
3. Статут Профспілки працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/statut/>.
4. Статуту профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України. URL: <http://www.profchim.kiev.ua/?do=krk>.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
6. Ухвала Судової колегії у цивільних справах Верховного Суду України від 23 листопада 1994 року № vd941123. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002700-94#Text>.

Анотація

Куксин С. Ю. Особливості діяльності працівників, обраних на виборні посади профспілкових органів. – Стаття.

У статті розглянуто особливості діяльності працівників, обраних на виборні посади профспілкових органів. Проаналізовані локальні акти профспілок в аспекті виборних посад профспілкових органів. Досліджено зміст гарантії надання попередньої роботи (посади) працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх на виборні посади профспілкових органів. Проаналізовано судову практику щодо надання попередньої роботи (посади) працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх на виборні посади профспілкових органів.

Ключові слова: виборні посади, профспілка, гарантії для працівників, трудовий договір, статут, виборні профспілкові органи.

Аннотация

Куксин С. Ю. Особенности деятельности работников, избранных на выборные должности профсоюзных органов. – Статья.

В статье рассмотрены особенности деятельности работников, избранных на выборные должности профсоюзных органов. Проанализированы локальные акты профсоюзов в аспекте выборных должностей профсоюзных органов. Исследовано содержание гарантии предоставления прежней работы (должности) работникам, уволенным в связи с избранием их на выборные должности профсоюзных органов. Проанализированы судебную практику о предоставлении прежней работы (должности) работникам, уволенным в связи с избранием их на выборные должности профсоюзных органов.

Ключевые слова: выборные должности, профсоюз, гарантии для работников, трудовой договор, устав, выборные профсоюзные органы.

Summary

Kuksin S. Yu. Peculiarities of the activities of employees elected to election positions of trade union bodies. – Article

Some articles of the Labor Code of Ukraine contain provisions that require detailed research and thorough development of the procedure for their implementation. The subject of our study is the activities of employees elected to elected positions, in particular, to elected positions of trade union bodies. As elected positions and elected bodies are the core of the organization of trade union activities, the issue of implementation of guarantees in the exercise of the right to work by these workers becomes very relevant.

The lack of normative support for the implementation of legislative provisions on the raised issue entails the abuse of employers when it is necessary to provide previous work (position) to this category of employees.

It is the above provisions that determine the relevance of the study of the activities of employees elected to elected positions of trade union bodies.

Target of research consider the activities of employees elected to elected positions of trade union bodies.

A study of the problem of guarantees of labor rights of workers can be found in the works of S. Alekseev, O. Barabash, N. Bolotina, V. Venediktov, M. Vitruk, O. Protsevsky, V. Rotanya, V. Skobelkina, R. Khalfina, O. Yaroshenko and others. However, we must state that there is no thorough research in the context of the guarantee of employees elected to elected positions.

The article considers the peculiarities of the activities of employees elected to elected positions of trade union bodies. It is noted that trade unions are a consolidated center of workers, which was created to protect their interests for most countries. The author emphasizes that today we can talk about trade unions as a factor in the socio-political development of the country. Local acts of trade unions in the aspect of elected positions of trade union bodies are analyzed. It is noted that there are many public and other organizations (with their statutes, rights and features) that have their own elected bodies and staff positions. The content of the guarantee of providing previous work (position) to employees dismissed in connection with their election to elected positions of trade union bodies has been studied. The case law on the provision of previous work (positions) to employees dismissed in connection with their election to elected positions of trade union bodies is analyzed.

Drawing general conclusions, we see the need for further thorough study of the procedure for implementing the guarantee referred to in Article 118 of the Labor Code, as it covers a significant number of elected positions in government agencies and various organizations. Because on the example of the activities of employees elected to elected positions of trade union bodies, we see that the characteristic feature of the elected features, as a rule, is the timeliness. That is why there is an urgent need to detail the procedure for implementing guarantees for employees elected to elected positions.

Key words: elected positions, trade union, guarantees for employees, employment contract, charter, elected trade union bodies.