

Прийняття присяги



1



2

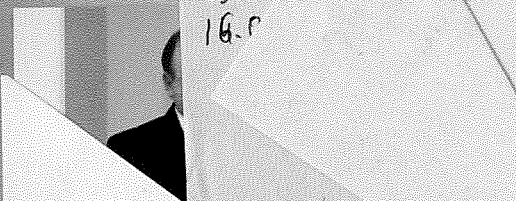
Навчальні та наукові заходи в Академії



3



4



6



8

Фото 1. У проведенні урочистої події взяв участь заступник Генерального прокурора України Євген Блажівський.

Фото 2. Під час прийняття присяги науково-педагогічними працівниками Академії.

Фото 3—4. Роботу семінару «Організація роботи органів прокуратури з питань захисту інвалідів» відкриває заступник Генерального прокурора України Віктор Занфіров (фото 3), президія заходу (фото 4).

Фото 5—6. Заняття в Інституті підвищення кваліфікації кадрів Академії відкриває заступник Генерального прокурора України Віктор Войцишен (фото 5), слухачі Академії (фото 6).

Фото 7—8. У роботі Пленуму Ради Союзу юристів України взяли участь: Голова Союзу юристів України Валерій Євдокимов, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини Ніна Карпачова, суддя Конституційного Суду України Олег Сергейчук (фото 7) та його учасники (фото 8).

ВІСНИК НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

1(21)'2011

код екземпляра

620703



Заснований

18 листопада 2005 року

Засновник

Національна академія
прокуратури України

Видається 4 рази на рік

Передплатний індекс – 95295

Свідоцтво

про державну реєстрацію —
Серія КВ № 13906-2879 ПР

Журнал включено до переліку
наукових фахових видань
постановою Президії ВАК України
від 27 травня 2009 року № 1-05/2

Головний редактор
Середа Г.П.

Рекомендовано до друку

Вченою радою Національної академії
прокуратури України
(протокол № 8 від 31 березня 2011 року)

Рецензування статей здійснено
членами редакційної колегії журналу

Адреса редакції:

04050, м. Київ,
вул. Мельникова, 81б
Тел.: (044) 206-00-51, 206-15-61
E-mail: apu2005@ukr.net

Національна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого

ФУНДАМЕНТАЛЬНА
БІБЛІОТЕКА

Національна академія прокуратури України, 2011

ТРУДОВЕ ПРАВО



Олена СЕРЕДА,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ

Ключові слова: колективний договір; відповідальність за недотримання процедури колективних переговорів; відповідальність роботодавця; додаткові санкції за невиконання норм колективного договору.

Серед форм договірної регулювання колективний договір порівняно із контрактом та угодами є найбільш ефективною формою. Договір як форма соціального партнерства являє собою певну процедуру розмежування, узгодження і юридично значимого оформлення інтересів соціальних партнерів у процесі найманої праці, перерозподілу виробленого продукту, нормативно-правового закріплення засобів забезпечення, прийнятих сторонами зобов'язань, напрацьованих ними правил співробітництва.

Сторонами колективно-договірної процедури відповідно до ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1] є власник або уповноважений ним орган (роботодавець) і один або кілька профспілкових органів чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а за їх відсутності – представники працівників, вибрані й уповноважені трудовим колективом. Тобто другою стороною колективного договору виступає трудовий колектив, який і виконуватиме взяті зобов'язання, а профспілкові органи є представниками трудового колективу в процесі підготовчої роботи щодо укладення колективного договору.

На відміну від інших угод, колдоговірна процедура детально регламентована у чинному законодавстві про працю. Так, зміст Закону України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон) дає можливість виділи-

ти стадії колективно-договірної процедури. Перша стадія зводиться до колективних переговорів та розробки проекту колективного договору. Ціллю колективних переговорів відповідно до ст. 2 Конвенції № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.) [2, 1180–1184] є визначення умов праці й зайнятості: регулювання відносин між роботодавцями і працівниками; регулювання відносин між роботодавцями чи їх організаціями і організацією чи організаціями працівників. Таким чином, право на колективні переговори практично виступає як право на договірне регулювання трудових відносин, оскільки їх кінцевою метою є укладання колективного договору, що містить комплекс правових норм, які встановлюють умови праці у даній організації, галузі, на території і правила взаємодії представників працівників і роботодавців.

Право на колективно-договірне регулювання трудових відносин визнано практично усім світовим співтовариством. Наприклад, Європейська соціальна хартія серед основних прав людини і принципів соціальної політики називає право всіх працівників і роботодавців вести переговори щодо умов праці (ст. 6) [3, 572].

Право укладати колективно-договірні акти практично встановлює так звану автономію працівників і роботодавців, їх незалежність від держави. Розпочинаючи колективні переговори, сторони мають на меті не

процес переговорів як такий, а досягнення певних домовленостей і закріплення їх в узгодженому документі. Можливість розробити і підписати такий документ без участі державних органів, їх спеціального дозволу та контролю й складає повноваження на укладання колективно-договірних актів.

Для ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору сторони створюють комісію із уповноважених представників (ч. 5 ст. 10 Закону). Переговори закінчуються складанням кінцевого проекту колективного договору, що підлягає обов'язковому обговоренню. Після обговорення комісія доопрацьовує проект з урахуванням зауважень, пропозицій, доповнень. Оновлений варіант проекту колективного договору виноситься на затвердження загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Після затвердження колдоговір підписується представниками сторін, при цьому вони самі визначають, хто саме повинен його підписати.

Однак моментом підписання колективного договору не закінчується процедура соціально-трудова відносин в організації. Для сторін розпочинається нова стадія, пов'язана з реєстрацією колективного договору, внесенням до нього змін та доповнень, що в ринкових умовах господарювання є вимогою часу. Так, згідно зі ст. 15 КЗпП України колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Виконання колективного договору – найважливіша стадія соціального партнерства на рівні підприємства. Вона визначається одночасно з контролем іншої сторони.

Процедура реалізації колективного договору залежить від його змісту. Комітет експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій МОП у своїй доповіді про свободу об'єднання і колективних переговорах підкреслює, що реалізація принципу добровільності переговорів можлива повною мірою лише при створенні такої процедури, яка дозволила б сторонам вільно і самостійно дійти згоди, в тому числі обговорювати всі питання, пов'язані з умовами праці [4, 116]. Обмежена кола дискусійних проблем може розгляда-

тися як рішення, що заперечує Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» (1949 р.) [2, 530–533].

На відміну від деяких держав, які приписують (Мексика, Ангола, Чилі) чи забороняють (Гвінея, Нігер, Тобаго) обговорення певних питань, законодавство України визнає свободу їх вибору і обговорення одним із основних принципів здійснення колективно-договірної регулювання. Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторони в межах своєї компетенції вправі самостійно визначати зміст колективного договору.

Однак право сторін самостійно визначати зміст колективного договору не є абсолютним. Законодавцем встановлено певні обмеження щодо його реалізації. Передусім – це заборона встановлювати умови, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Таким чином, колективно-договірне регулювання може здійснюватися лише відповідно до принципу *in favorem*, що є безумовним досягненням вітчизняної правової системи. Жодна правова норма, встановлена державою, не може бути змінена чи відкинута за домовленістю сторін, як це інколи допускається в інших країнах [5, 9]. Державне регулювання (як законодавче, так і підзаконне) виступає базовим мінімумом трудових прав громадян.

Сьогодні найбільш неврегульованим є питання щодо відповідальності за недотримання процедури колективних переговорів, невиконання чи неналежне виконання умов колективно-договірної угоди.

Протягом тривалого періоду (1947–1993 рр.) питання про відповідальність сторін колективних трудових відносин не порушувалося, тому що колективний договір розглядався як акт швидше ідеологічного, ніж юридичного характеру і мав «внутрішню» значення. Однак з моменту законодавчого визнання колективного договору й угоди регулярними актами проблема відповідальності сторін набуває актуальності й має декілька аспектів.

Насамперед необхідно зупинитися на підставі та суб'єктах відповідальності.

Підстава відповідальності прямо залежить від покладених на сторони договірної процедури обов'язків. Це обов'язки стосовно дотримання процедури колективних переговорів і щодо додержання умов укладеного колективно-договірної акта. Останні, в свою чергу, поділяються на обов'язки з виконання нормативної частини і обов'язки з виконання зобов'язальної частини.

Дотримання процедури колективних переговорів покладено на обидві сторони, точніше – конкретних осіб, які беруть участь у переговорах (ст. 16 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Встановлення адміністративної відповідальності за порушення процедури колективних переговорів свідчить про активну роль держави, яка контролює дотримання законодавства при взаємодії соціальних партнерів і створює додаткові стимули для добросовісної участі в системі соціального партнерства. Подібне втручання, особливо на етапі становлення системи, необхідно визнати цілком обґрунтованим. Однак чинне законодавство встановлює адміністративну відповідальність не тільки за вказані вище порушення, а й за невиконання умов колективного договору (угоди). За порушення чи невиконання зобов'язань договірної частини з осіб, які представляють роботодавця чи профспілку і є винними у невиконанні колективного договору, стягується штраф.

Такий спосіб забезпечення зобов'язань видається дещо дивним, тому що зобов'язаною стороною колективно-договірної частини є роботодавець, а не конкретна посадова особа. Традиційна схема передбачає, що підстава відповідальності – це невиконання чи неналежне виконання зобов'язань суб'єктом, на якого вони покладені. Він зазнає і несприятливих наслідків своєї протиправної поведінки. Конструкція ж, запропонована законодавцем для випадків порушення колективного договору, ґрунтується на тому, що обов'язки покладаються на роботодавця, як правило, – юридичну особу, а відповідальність вводиться для посадових осіб – працівників відповідної організації. Це прямо суперечить загальноновизнаній доктрині щодо співвідношення юридичної особи та її

працівника: дії працівників у процесі виконання ним трудових обов'язків вважаються діями юридичної особи, і відповідальність за них несе роботодавець.

У цьому зв'язку правомірно поставити питання про введення відповідальності сторін за невиконання умов договірної частини. Зазначимо, що законодавство іноземних країн лише частково і зазвичай в межах саме цивільного права, торкається питання відповідальності сторін колективного договору. Так, наприклад, відповідно до ст. 59 Трудового кодексу Болгарії при невиконанні колективного договору роботодавцем до нього може пред'являтися позов профспілковою організацією, а Трудовий кодекс Франції містить норму (ст. 135-3), що організації, наділені цивільно-процесуальною правосудністю, члени яких пов'язані колективним договором, можуть пред'являти будь-які позовні вимоги на користь своїх членів [6, 50–51].

Законодавчі акти колишніх республік СРСР, аналогічно українським законам, або обходять це питання, або встановлюють адміністративну відповідальність для осіб, які представляють сторони [7]. Не отримала окреслена проблема і доктринального розвитку. Питання про відповідальність сторін колективного (тарифного) договору належним чином вивчалися лише на початку ХХ століття, коли колективні договори стали більш поширеними. В той час колективний договір вважався різновидом цивільно-правового договору, отож і відповідальність сторін визначалась у межах цивільного законодавства.

Так, О. Гюк виходив з того, що «... тарифна угода є угодою двосторонньою, і порушення її розглядається за відповідними нормами цивільного права» [8, 94]. При цьому потерпіла сторона вправі вимагати виконання договору та відшкодування шкоди. Суттєве порушення договору може призвести до його одностороннього розірвання [8, 95]. Приблизно такої ж позиції дотримувався Л.С. Таль. Він вважав, що проти порушників тарифної угоди можливий насамперед позов про виконання. Другий предмет позову – відшкодування збитків [9, 42]. Вчений обґрунтовував і право профспілки як сторони договору вимагати відшкодування збитків, спричинених працівникам, «наскільки вони

піддаються об'єктивній оцінці і незалежно від того, порушено тільки особистий чи разом з тим і професійний інтерес» [9, 51].

У наш час ідеї, висловлені згаданими вченими, можуть застосовуватися лише певною мірою з урахуванням особливостей сучасного колективного договору, угоди. Так, сучасний колективний договір – це договір про працю, і відповідальність, встановлена за його невиконання, повинна мати трудовоправовий характер. Не потрібно переносити засоби цивільно-правового регулювання на колективний договір.

Однак загальноновизнана концепція відповідальності роботодавця у трудовому праві навряд чи може бути застосована до випадків порушення колективного договору.

Роботодавець за трудовим правом несе відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника, і за шкоду, заподіяну працівнику порушенням обов'язків за трудовим договором. До того ж поняття шкоди у трудовому праві не визначено з достатньою точністю ні законодавством, ні наукою. В цілому можна сказати, що шкода, заподіяна працівнику, – це втрата чи зменшення заробітку, «необґрунтоване зменшення належних працівнику грошових виплат» [10, 135].

Відповідальність роботодавця як сторони трудових правовідносин пов'язується в основному з незаконним позбавленням

працівника його робочого місця чи створенням перешкод для використання ним свого права вільно розпоряджатися власними здібностями до праці, а також з невиплатою чи несвоечасною виплатою заробітної плати, тобто з порушенням фундаментальних прав працівника. Ці права закріплені у законодавстві. А колективні договори і угоди, як правило, не містять положень щодо припинення, звільнення, переведення на іншу роботу. Відповідно, і будь-яке невиконання не може призвести до таких наслідків, як втрата робочого місця, заробітної плати тощо.

Із наведеного вище можна зробити висновки, що при порушенні колективного договору шкода як така працівнику не спричиняється. А отже, згідно з існуючою доктриною можливе лише примушення роботодавця до виконання зобов'язань і не більше того. Чи повинно таке становище мати місце і в майбутньому? Вважаємо, ні.

Враховуючи значимість колективно-договірної регулювання на сучасному етапі і необхідність виконання договірних актів, можна запропонувати введення додаткових санкцій за несвоечасне або не у повному обсязі виконання чи невиконання правових норм колективного договору, угоди. Положення щодо такого роду компенсацій мають бути враховані в колективно-договірних актах.

Список використаних джерел:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
2. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: в 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. I; Т. II. – 1560 с.
3. Международные акты о правах человека: сб. документов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 724 с.
4. Свобода объединения и коллективные переговоры. МКТ. 81-я сессия. – Женева: МБТ, 1994. – 654 с.
5. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / Киселев И.Я. – М.: Статус ЛТД+, 1992. – 329 с.
6. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э.Б. Френкель. – М.: Юрист, 2002. – 687 с.
7. О коллективных договорах: Закон Литовской Республики от 4 апреля 1991 г. // Ведомости Верховного Совета. – 1991. – № 12. – Ст. 312; № 34. – Ст. 935.
8. Гюк А. Коллективный договор (тарифное право) / Гюк А. – М.: Вопросы труда, 1924. – 112 с.
9. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права / Таль Л.С. – СПб, 1909. – 420 с.
10. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву / Сыроватская Л.А. – М.: Юридическая литература, 1974. – 182 с.

Олена СЕРЕДА

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН:
СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ**

Резюме

Розглядаються спірні питання правового регулювання та нормативного визначення відповідальності сторін колективно-трудова відносин. Проаналізовано історичний аспект та міжнародний досвід щодо вирішення проблемних питань даного інституту. Запропоновано введення додаткових санкцій за несвоєчасне або не у повному обсязі виконання чи невиконання правових норм колективного договору, угоди.

Олена СЕРЕДА

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ:
РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Резюме

Рассматриваются спорные вопросы правового регулирования и нормативного определения ответственности сторон коллективно-трудова отношений. Проанализированы исторический аспект и международный опыт разрешения проблемных вопросов данного института. Предлагается введение дополнительных санкций за несвоевременное или не в полном объеме исполнение либо неисполнение правовых норм коллективного договора, соглашения.

Олена SEREDA

**LIABILTY OF CONTRACTING PARTIES OF COLLECTIVE CONTRACTUAL RELATIONS:
REALITY AND PERSPECTIVES**

Summary

Disputable issues of legal regulating and normative determining liability of contracting parties of contractual collective relationship are examined in the article. Historical aspect and international experience of solving problematic issues of this institute were analyzed. Additional sanctions for untimely or deficient execution of collective agreement or contract are

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО



Дмитро ТРЕТЬЯКОВ,
юрист Секретаріату Європейського суду з прав людини,
магістр європейських наук,
магістр з прав людини

**РЕФОРМУВАННЯ КОНТРОЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ З ПРАВ ЛЮДИНИ***

Ключові слова: Протокол № 14; зміни; одноособовий розгляд справи; доповідачі; вочевидь прийнятні справи.

У 90-х роках минулого століття більшість країн Центральної та Східної Європи набула членства в Раді Європи та приєдналася до Європейської конвенції з прав людини (Конвенція), тим самим збільшивши кількість потенційних заявників у декілька разів. Крім того, в листопаді 1998 року набув чинності Протокол № 11 до Конвенції, який закріпив право індивідуального звернення до Європейського суду з прав людини (Суд) як обов'язкове для всіх країн – учасниць Конвенції. Ці чинники призвели до того, що кількість звернень до Суду почала невпинно зростати. Причому зростати такими темпами, що Суд не може впоратися з тим обсягом справ, що надходить на його розгляд. Суд, як часто кажуть у таких випадках, став заручником власного успіху. Зокрема на нашу країну вже у 1999 році поскаржилось близько 700 юридичних та фізичних осіб, притому що до Суду нині надходить понад 4 тисячі звернень на рік. Усього сьогодні на розгляді в Суді перебуває понад 120 тисяч справ, з яких близько 10 тисяч – щодо України. Така ситуація, звичайно, вимагає шукати шляхи реформування Суду та вдосконалення його діяльності таким чином, аби продовжувати якомога ефективніше захищати права та свободи людини, гарантовані Конвенцією.

* Викладена у статті точка зору є особистою думкою автора і не відображає офіційну позицію Суду чи його Секретаріату.

З метою вдосконалення контрольного механізму захисту прав людини за Конвенцією державами – членами Ради Європи був прийнятий Протокол № 14 до Конвенції, який набув чинності 1 червня 2010 року. Він вніс певні зміни до процедури розгляду справ у Суді. Аби краще зрозуміти суть нововведень, варто нагадати процедуру, яка існувала до набуття чинності протоколом.

Отже, між листопадом 1998 року та червнем 2010 року існувала процедура, за якої Суд працював:

- у складі Комітету із трьох суддів, які розглядали заяви, що не відповідали вимогам прийнятності, викладеним у Конвенції;
- у складі Палати із семи суддів, які переважно розглядали обґрунтовані заяви, де питання порушення прав, гарантованих Конвенцією, вирішувалися, як правило, із залученням уряду держави-відповідача;
- у складі Великої палати із сімнадцяти суддів, яка у виняткових випадках розглядала особливо важливі та складні справи чи за певних умов переглядала справи, прийняті Палатою.

Практика останніх років, однак, засвідчила необхідність удосконалення процедури з тим, аби впоратися з великою кількістю справ, які надходять щороку. Зміни з метою прискорення та спрощення розгляду певних категорій справ дали Суду можливість і надалі належним чином виконувати свої функції.

Розгляд очевидно неприйнятних заяв. Незважаючи на приголомшливу кількість