

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ ЯК ДОДАТКОВА ГАРАНТІЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Статтю присвячено дослідженню інституту профспілкових органів, який виступає додатковою гарантією захисту трудових прав державних службовців правоохоронних органів.

Визначено систему нормативно-правових актів, якими врегульовано діяльність профспілкових органів.

Здійснено аналіз положень окремих нормативно-правових актів, які визначають особливості застосування профспілкових гарантій до деяких працівників правоохоронних органів.

Наголошено, що профспілки та їх об'єднання наділені досить широкими повноваженнями, серед яких виокремлено: представлення і захист прав та інтересів їх членів; ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод; захист прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю; забезпечення зайнятості населення; забезпечення достатнього життєвого рівня громадян та соціального захисту; участь в управлінні підприємствами та при зміні форм власності; у вирішенні трудових спорів; організації страйків та проведення інших масових заходів; отримувати інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку; та ін.

Окрему увагу звернуто на праві профспілкових органів вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує вимоги законодавства про професійні спілки, про працю, про колективні договори та угоди.

Доведено, що діяльність профспілок та їх об'єднань охоплює усі найважливіші питання, які можуть тією чи іншою мірою стосуватись державного службовця, який проходить службу в правоохоронних органах.

Ключові слова: державний службовець, правоохоронний орган, повноваження, профспілковий орган, гарантії, об'єднання.

Актуальність теми дослідження. Не зважаючи на те, що засади функціонування інституту профспілкових органів створені досить давно, з кожним роком його сутність нівелюється, що можна пояснити управлінням профспілковими органами особами, які знаходяться в підпорядкуванні адміністрації, незнанням своїх прав та повноважень, низьким рівнем довіри працівників до профспілкових органів, відсутність позитивного досвіду та /або доведення його до відома зацікавлених осіб.

Зазначене потребує розробки нових підходів до формування та функціонування ефективного, незалежного інституту профспілкових органів.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням питань, пов'язаних із діяльністю профспілкових органів в основному присвячено роботи науковців у сфері трудового права, зокрема таких як: Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк,

Г.І. Чанишева, М.Я. Кисельов, П.Д. Матузов, В.І. Пилипенко, В.В. Прокопенко, О.Д. Карпенко та ін. При цьому, наукових дослідження цього питання в адміністративній сфері практично не відбувалось.

Постановка завдання (формулювання цілей статті). Метою статті є дослідження діяльності профспілкових органів як додаткової гарантії захисту трудових прав державних службовців правоохоронних органів.

Виклад основного матеріалу. Законодавство про профспілки складається з Конституції України [1], Закону України «Про громадські об'єднання» [2], Кодексу законів про працю України [3], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4], Закону України «Про колективні договори і угоди» [5], Закону України «Про державну службу» [6] та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Відповідно до ч. 2 ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України.

Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій [1].

В розумінні Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілковим органом є орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження. Термін «роботодавець» розглядається як власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [4].

Профспілки вповноважені на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них.

Профспілки їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників [4]. До прикладу, Галузеву угоду укладено між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2019–2021 роки [7].

Важливо відмітити, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузеві), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду [5].

Основною метою створення професійних спілок є здійснення представництва та захисту

трудова, соціально-економічних прав та інтересів їх членів.

Профспілки та їх об'єднання наділені досить широкими повноваженнями, серед яких:

представлення і захист прав та інтересів їх членів;

ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод;

захист прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю;

забезпечення зайнятості населення;

забезпечення достатнього життєвого рівня громадян та соціального захисту;

участь в управлінні підприємствами та при зміні форм власності;

у вирішенні трудових спорів;

організації страйків та проведення інших масових заходів;

отримувати інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку;

створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні та інші організації;

приймати участь у вирішенні питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля;

у сфері захисту духовних інтересів трудящих;

захист житлових прав громадян;

щодо притягнення до відповідальності посадових осіб та ін.

Окрему увагу слід звернути на праві профспілкових органів вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

При цьому, така вимога є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення [4].

Таким чином зазначене дає змогу говорити, що діяльність профспілок та їх об'єднань охоплює усі найважливіші питання, які можуть тією чи іншою мірою стосуватись державного службовця, який проходить службу в правоохоронних органах. В окремих випадках, може здійснюватись захист прав та надання відповідних

гарантій членам сім'ї державного службовця правоохоронного органу та/або колишньому працівнику.

Закон України «Про державну службу» містить декілька норм, якими врегульовано діяльність профспілкових органів. Зокрема, щодо погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності) Положення про преміювання у відповідному державному органі; щодо інформування виборний орган первинної профспілкової організації (за наявності) про видачу наказу (розпорядження) керівника державної служби, згідно якого державні службовці, для яких законом не передбачено обмежень щодо роботи, зобов'язані з'явитися на службу і працювати понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час з метою виконання невідкладних або непередбачуваних завдань; щодо затвердження правил внутрішнього службового розпорядку загальними зборами (конференцією) державних службовців державного органу за поданням керівника державної служби і виборного органу первинної профспілкової організації (за наявності) на основі типових правил.

У частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу» на державних службовців поширюється дія норм законодавства про працю [6].

Кодекс законів про працю України містить окрему главу II, присвячену колективному договору. Окрім цього, згідно ч. 4 ст. 36 КЗпП України встановлено самостійну підставу припинення трудового договору у вигляді розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45).

Іншими положеннями КЗпП України визначено: 1) порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника (ст. 43); 2) порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 43¹); 3) розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45) та ін.

При цьому, ст. 43 КЗпП України встановлено, що розірвання трудового договору з під-

став, передбачених пп. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 ст. 40 і пп. 2 і 3 ст. 41 цього кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства [3].

Відповідно до ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» вказано, що положення в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, а також положення ч. 3 і 4 ст. 22 цього закону не поширюються на прокурорів, поліцейських, працівників Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства.

Також вказується на існування відповідних особливостей застосування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у Збройних Силах України (для військовослужбовців), Національній поліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Службі судової охорони, які встановлюються відповідними законами [4].

Висновки. Таким чином, зазначене дає підстави говорити про наявність особливостей регулювання профспілкових відносин відносно працівників (в тому числі державних службовців) окремих правоохоронних органів, зокрема Національної поліції, Державної кримінально-виконавчої служби України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Служби судової охорони.

При цьому, єдиного переліку правоохоронних органів, відносно яких встановлюються відповідні особливості в законодавстві не вироблено. Також, видається не зрозумілим вибірковий підхід законодавця щодо включення в переліки тих чи інших державних органів. У зв'язку з чим, вважаємо, що існує необхідність переглянути в цій частині положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, та з урахуванням принципу рівності, привести їх у єдину відповідність.

Список використаних джерел:

1. Конституція України [Електронний ресурс]. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. С. 141.
2. Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 р. № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 від № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
5. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/card2#Card>.
7. Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2019–2021 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001887-18/card2#Card>

Yermak O. O. Activities of trade union bodies as an additional guarantee of protection of labor rights of civil law enforcement civil servants

The article is devoted to the research of the institute of trade union bodies, which acts as an additional guarantee of protection of labor rights of civil servants of law enforcement agencies.

The system of normative legal acts, which regulate the activity of trade union bodies, is determined.

An analysis of the provisions of certain regulations, which determine the features of the application of trade union guarantees to some law enforcement officers.

It is emphasized that trade unions and their associations have a wide range of powers, including representation and protection of the rights and interests of their members; conducting collective bargaining and concluding collective agreements and contracts; protection of citizens' rights to work and public control over compliance with labor legislation; ensuring employment; ensuring a sufficient standard of living for citizens and social protection; participation in the management of enterprises and in changing forms of ownership; in resolving labor disputes; organizing strikes and holding other mass events; receive information on labor and socio-economic development; etc.

Special attention is paid to the right of trade union bodies to demand termination of an employment contract with the head of an enterprise, institution, or organization if he or she violates the requirements of the legislation on trade unions, labor, collective agreements, and contracts.

It has been proven that the activities of trade unions and their associations cover all the most important issues that may to some extent concern a civil servant serving in law enforcement agencies.

Key words: *civil servant, law enforcement agency, powers, trade union body, guarantees, association.*