

«Захистити уповноважених представників»

Всі, хто має справу із досудовою процедурою врегулювання трудових спорів підтверджують той факт, що основне навантаження в справі вирішення розбіжностей між сторонами трудових відносин лягає на плечі тих, хто має статус уповноважених представників найманих працівників. Підтвердження такого висновку є визначення їх статусу, зазначеного в частині 2 статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Якщо наймані працівники уповноважують представляти свої інтереси профспілковий орган, що, на жаль, на практиці трапляється дуже рідко, проблем із забезпеченням можливості проводити роботу із роз'яснення працівникам порядку застосування процедури, передбаченої Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», збору підписів, проведення зборів, підготовку необхідних матеріалів і документів значно менше. Пояснюється це тим, що навіть у випадках, коли профспілка не має достатньої підтримки у роботодавця, вона діє у межах повноважень та має гарантії, передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Зокрема, відповідно до норм ст.26 вищезазначеного Закону профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством.

Як приклад, слід зазначити, діяльність профспілок ПАТ «Запоріжжяобленерго» м.Запоріжжя та ДП «Запорізький облавтодор» ВАТ «ДАК «Автомобільні дороги України» м.Запоріжжя, яким вдалося завдяки своїм активним діям в ході примирних процедур впродовж 2017 році вирішити ряд вимог найманих працівників із своєчасної виплати заробітної плати.

Так, фактично термін повноважень осіб, які користуються довірою в трудових колективах та яких наймані працівники уповноважують представляти свої інтереси розпочинається задовго до моменту їх офіційного визнання уповноваженими в підписному листі або протоколі загальних зборів трудового колективу, тим більше, задовго до моменту виникнення спору.

Як правило, ці особи і є ініціаторами застосування колективної форми розв'язання проблем у трудових відносинах. Вони займаються роз'яснювальною роботою на підприємствах і намагаються не порушуючи законодавство, примусити роботодавця укласти колективний договір, виконувати умови вже укладеного колективного договору або вимоги законодавства про працю.

Не зважаючи на це, уповноважені представники є найбільш незахищеним суб'єктом у процедурі вирішення колективного трудового спору.

Так, в статті 14 Закону передбачені гарантії лише для членів примирних органів. Єдиною можливістю для їх захисту від незаконних дій роботодавця є визначення в якості членів примирних комісій. Тільки отримавши статус членів примирної комісії, на яких розповсюджуються гарантії, передбачені статтею 14 Закону, уповноважені представники працівників можуть відчувати себе на рівних правах із представниками роботодавця.

Якщо профспілка не користується авторитетом або не хоче «псувати стосунки» з керівником підприємства, наслідки конфліктної ситуації можуть бути непередбачувані, якщо своєчасно не ввести їх у правове русло. Тобто уповноважені представники найманих працівників виконують ще й стабілізаційну функцію.

Тому для того, щоб колектив найманих працівників міг доручити виконання організаційних і представницьких функцій своїм колегам, необхідно на законодавчому рівні забезпечити їх захищеність від переслідувань, гарантії збереження виплати заробітної плати і можливість якісно виконувати доручення.

Також однією із прогалин у законодавстві України є те, що правовий статус уповноваженого найманими працівниками на представництво органу в Законі прописані не чітко.

Так, у частині 2 статті 3 Закону лише визнає його єдиним повноважним представником працівників до моменту припинення спору. В частині 1 статті 4 зазначається, що працівники можуть уповноважити на представництво своїх інтересів не тільки орган, але й особу.

З урахуванням того, що уповноваженому представницькому органу надається право розглядати відповідь власника на вимоги працівників і приймати дуже важливі рішення про виникнення колективного трудового спору, доцільно було б визначення цього органу, його повноваження і гарантії визначити в окремій статті Закону.

Після державної реєстрації сторони трудових відносин стають сторонами колективного трудового спору, набувають відповідних прав і обов'язків. Для успішного врегулювання спору необхідно, щоб сторони мали рівні права, саме на таких принципах формуються примирні органи. Але це все відбувається після реєстрації колективного трудового спору. На стадії ж формування намірів і вимог сторони трудових відносин знаходяться далеко не в рівних умовах, наявність не врегульованих розбіжностей є підтвердженням — діалогу між сторонами немає. За таких умов лише законодавчо визначені повноваження представницького органу найманих працівників можуть сприяти цивілізованому розвитку подій.

На даний час в Законі відсутня заборона на уповноваження у якості представників працівників осіб, що не знаходяться в трудових відносинах із роботодавцем.

На практиці роботодавець не йде на контакт із представниками найманих працівників, якщо вони не знаходяться з ним у трудових

правовідносинах, не визнає їх повноважень, не допускає на територію підприємства і не надає можливості для організації процесів формування і затвердження вимог.

Тому з метою забезпечення рівності сторін трудових відносин на стадії формування і висунення вимог було б доцільно окремою нормою передбачити в Законі право найманих працівників обирати для представництва своїх інтересів у стосунках із роботодавцем осіб, що не працюють на підприємстві, наділивши їх правами, обов'язками і гарантіями, необхідними для здійснення представницьких повноважень.

**Головний спеціаліст
відділення НСПП в Запорізькій області**

О.О. Марченко