

ЛІТЕРАТУРА

1. Белов В.А. Гражданское право. Т. IV/ Особенная часть. Относительные гражданско-правовые формы: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013. – 1085 с.
2. Попова Л.В. Гарантія/ Договірне право України. Загальна частина: навч. Посіб./ За ред. О.В. Дзери. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – С. 603-612.

*Г. І. Чанишева,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України,
Національний університет «Одеська юридична академія»*

ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Розробка теорії колективних трудових правовідносин є актуальним напрямком досліджень науки трудового права. У сучасний період новим імпульсом для дослідження теоретичних та практичних питань правового регулювання колективних трудових відносин стало включення до проекту Трудового кодексу України окремої Книги шостої «Колективні трудові відносини». Проте в останньому зареєстрованому проекті, як і в більшості попередніх проектах, відсутні норми про поняття, види, суб'єкти колективних трудових відносин, що суттєво ускладнює вироблення однозначного підходу до вирішення зазначених питань. До проекту Трудового кодексу України також не включені норми про правовий статус профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань, які також є суб'єктами колективних трудових відносин.

Метою даної статті є характеристика правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових правовідносин на підставі актів чинного трудового законодавства України та внесення пропозицій щодо його закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Аналіз чинного трудового законодавства України дає підстави для виділення таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, визначені у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілкові органи, профспілкові представники, інші представники (представник) працівників, роботодавців, уповноважені органи роботодавця, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради), примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

На національному, галузевому і територіальному рівнях суб'єктами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 визнаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Відповідно до части-

ни третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Це означає, що суб'єктом таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод, із створення і функціонування органів соціального діалогу може бути не будь-яка організація роботодавців або об'єднання організацій роботодавців, а лише ті, які відповідають передбаченим Законом критеріям репрезентативності.

Виходячи зі змісту статей 5, 6 і 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в літературі критерії репрезентативності поділяються на загальні та спеціальні [1, с.8]. Загальні критерії репрезентативності визначені у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та поширюються на всіх суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Спеціальні критерії передбачені ст. 6 Закону і поширюються на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального, локального).

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

галузева та територіальна розгалуженість.

Далі у ст. 6 Закону передбачаються спеціальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на відповідних рівнях соціального діалогу. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди репрезентативними визнані об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які:

легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;

є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;

є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;

мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;

є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;

всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які:

легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;

є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;

є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Правові засади оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців передбачені законами України: «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року №2862-VI, «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 року №4572-VI, «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року №5026-VI, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року №3356-XII, «Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців» від 15 травня 2003 року №755-VI; постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 року №115; наказом Міністерства юстиції України «Про затвердження Положення про Єдиний реєстр громадських формувань» від 19 грудня 2008 року №2226/5, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 22 грудня 2008 року №1220/15911; актами Національної служби посередництва і примирення: Порядком оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 року №73, Положенням про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 1 серпня 2011 року №80, Порядком проведення Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями в Автономній Республіці Крим та областях, в місті Києві та Київській області вибіркового перевірок для оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 19 серпня 2011 року №89, Методичними рекомендаціями щодо організації підготовки та проведення процедури оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 вересня 2011 року № 95 та ін.

Для визначення репрезентативності застосовуються кількісні та якісні критерії. Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких профспілок і організацій роботодавців, які мають передбачену законом кількість членів. Цей критерій, який вважається найважливішим, використовується на різних рівнях соціального діалогу. До якісних критеріїв відносяться фінансова та адміністративна незалежність, досвід діяльності організації, наявність організаційно-технічної інфраструктури.

Професійним спілкам та їх об'єднанням, організаціям роботодавців та їх об'єднанням, що не відповідають критеріям репрезентативності, ст. 6 Законом України «Про соціальний діалог в Україні» надане право за рішенням своїх виборних органів надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження для суб'єктів сторін профспілок та роботодавців проводиться на рівнях: національному – для участі у колективних переговорах і укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах; галузевому – для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу; територіальному – для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіа-

льному рівні відповідно до Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженого наказом НСПП від 21 липня 2011 року №73 [2].

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється один раз на п'ять років. З дати прийняття рішення суб'єкт сторони профспілок або сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу.

Організації роботодавців, їх об'єднання є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з:

ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод (генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних);

формування та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці. Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, що утворюються для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня. Утворення даних органів є обов'язковим відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, частиною другою зазначеної статті передбачається можливість утворення за ініціативою сторін галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад та інших тристоронніх органів соціального діалогу (комітетів, комісій тощо);

вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Суб'єктами перших двох видів колективних трудових правовідносин визнаються відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» тільки ті організації роботодавців, їх об'єднання, які відповідають критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу – національного, галузевого, територіального.

Обов'язковою умовою визнання організацій роботодавців, їх об'єднань суб'єктами колективних трудових правовідносин є наявність трудової правосуб'єктності. Остання правова категорія є предметом дослідження у сучасній науковій літературі [3]. Трудова правосуб'єктність професійної спілки розуміється як її правоздатність, дієздатність та деліктоздатність [4, с. 97]. Трудову правосуб'єктність організації роботодавців також доцільно розглядати як сукупність зазначених елементів.

Сучасними дослідниками також виділяються умови набуття трудової правосуб'єктності професійної спілки. Так, на думку В.Л. Костюка, до зазначених умов слід віднести такі умови як вольову, організаційно-статутну та легалізаційно-правову [5, с. 285-289]. Як видається, такі самі умови слід вважати і умовами набуття трудової правосуб'єктності організації роботодавців. Водночас характеризуючи умови набуття трудової правосуб'єктності організації роботодавців, слід доповнити перелік названих умов репрезентативною умовою, що означає відповідність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу, та підтвердження їх репрезентативності відповідно до чинного законодавства.

Викликає заперечення позиція розробників проекту Трудового кодексу України щодо не включення до його змісту норм про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Передбачається, що із набранням чинності Трудовим кодексом України, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не втратить чинності. Однак основні положення щодо правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів колективних трудових правовідносин необхідно закріпити у новому кодифікованому законодавчому акті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Березін Є. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 1-2. – С. 8.
2. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Затверджено наказом НСПП від 21.02.2011 №73 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – №7-8. – С. 28.
3. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. – К.: Видавель Карпенко В.М., 2012. – 464 с.; Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. – К.: «Генеза», 2013. – 360 с.; Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – 18 с. та ін.
4. Щотова Ю.М. Зазн. роб. – С.97.
5. Костюк В.Л. Зазн. роб. – С.

А. М. Шаркова,

*аспірант кафедри правосуддя юридичного факультету,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЗАТРИМАННОГО В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Одним із заходів, які обмежують конституційні права людини у зв'язку зі здійсненям кримінального провадження, є затримання за підозрою у вчиненні кримінального правопорушення. Незважаючи на його короткостроковість, обсяг обмеження права на свободу та особисту недоторканність є значним, а тому і надзвичайно важливого значення набуває питання ефективного контролю за забезпеченням прав затриманого.

Одним із видів затримання, порядок і підстави якого передбачені КПК України, є затримання уповноваженою службовою особою в порядку ст. 208 КПК України.

Відповідно до п. 1 ст. 208 КПК України уповноважена службова особа має право без ухвали слідчого судді, суду затримати особу, підозрювану у вчиненні злочину, за який передбачене покарання у виді позбавлення волі, лише у випадках: 1) якщо цю особу застали під час вчинення злочину або замаху на його вчинення; 2) якщо безпосередньо після вчинення злочину очевидець, в тому числі потерпілий, або сукупність очевидних ознак на тілі, одязі чи місці події вказують на те, що саме ця особа щойно вчинила злочин. Копія протоколу затримання надсилається прокурору згідно з п. 5 ст. 208 КПК. При цьому строк такого затримання не може перевищувати 72 годин з моменту затримання, а затримана без ухвали слідчого судді особа повинна бути доставлена до слідчого судді не пізніше 60 годин з моменту затримання (для розгляду клопотання про обрання стосовно неї запобіжного заходу) або звільнена.

Тлумачення вказаних норм КПК дозволяє дійти висновку про те, що протягом 60 годин з моменту затримання особа фактично перебуває поза судовим контролем.

Разом з тим затримання являє собою тимчасовий запобіжний захід, який суттєво обмежує конституційне право на свободу та особисту недоторканність, а відтак, необхідно уявляється оцінка передбаченого законом строку тримання особи в ізоляції поза судовим контролем з точки зору достатності гарантій забезпечення вказаного права. У порівняльно-правовому аспекті слід звернутися до законодавства іноземних держав в частині правового регулювання порядку затримання особи за підозрою у вчиненні злочину.

Так, у Кримінально-процесуальному кодексі Сінгапура міститься положення, яке зобов'язує уповноважених посадових осіб, які здійснили затримання особи без попереднього дозволу суду, доставити її до магістратського (мирового) суду не пізніше 24 годин