

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

М. В. Сорочишин

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗАХИСТ ПРАВА НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ ІЗ ПРАВ ЛЮДИНИ

У статті досліджується практика Європейського суду з прав людини у справах щодо захисту права на колективні переговори. Визначено підходи ЄСПЛ щодо визначення правової природи права на колективні переговори. Проаналізовано особливості захисту позитивного і негативного аспектів права на колективні переговори, зв'язок практики ЄСПЛ із практикою національних судів у справах про захист права на колективні переговори.

Ключові слова: колективні переговори, колективний договір, колективна угода, соціальний діалог, соціальне партнерство, колективні трудові відносини.

Постановка проблеми. Право на колективні переговори та укладення колективних договорів і угод є одним з основних трудових прав. Правовому регулюванню права на колективні переговори та укладення колективних договорів і угод присвячено низку конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, серед яких: Конвенція МОП № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендація МОП № 91 про колективні договори 1951 р., Рекомендація МОП № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства 1952 р., Рекомендація МОП № 163 про сприяння колективним переговорам 1981 р. тощо.

Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. та Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р. не закріплюють право на ведення колективних переговорів. Серед колективних прав працівників цими міжнародними актами передбачено лише право створювати профспілки та вступати до них.

Разом із тим свобода асоціації є комплексним, одночасно позитивним та негативним суб'єктивним правом, яке, за ст. 2 Конвенції

МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, включає в себе право працівників і роботодавців створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати їх статутам. Право на ведення колективних переговорів як складова частина права на свободу об'єднання органічно витікає з приписів ст. 3 Конвенції МОП № 87, якою передбачено право організацій працівників і роботодавців опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність, формулювати свою програму дій [1].

Природний зв'язок свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів знайшов своє відображення і в Декларації МОП 1998 основних принципів і прав у світі праці, яка визначає свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів як одного з принципів, що стосуються основних трудових прав [2].

Керівні органи Міжнародної організації праці неодноразово висловлювали позицію, що право на колективні переговори є складовим елементом права на свободу об'єднання. У доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці Хуана Сомавія на 92-й сесії Міжнародної

конференції праці зазначалось, що здійснення права на організацію тісно пов'язане з правом на колективні переговори. Можливість укласти угоду на основі колективних переговорів, в рамках якої визначаються взаємоприйнятні правила поведінки на робочому місці, є основною причиною, через яку працівники та чимало роботодавців хочуть вступити в організацію за власним вибором [3, с. 8].

Саме в світлі вказаної вище позиції щодо визначення права на колективні переговори Європейський суд із прав людини нині підходить до тлумачення положень ст. 11 Конвенції, яка гарантує кожному свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [4]. Проте Страсбурзький суд не завжди дотримувався аналогічних підходів у визначенні правової природи права на колективні переговори.

Дослідження розвитку підходів Суду до визначення правової природи права на колективні переговори становить, на нашу думку, значний науковий інтерес. Еволюційне тлумачення права, якого дотримується Суд, дає змогу інтерпретувати зміст правових приписів у світлі умов сьогодення, сучасних принципів функціонування європейського суспільства і забезпечує ефективність правового регулювання. В умовах євроінтеграційних процесів, що тривають в Україні, та реформи трудового законодавства, вивчення та запозичення практики Європейського суду з прав людини у питаннях забезпечення трудових прав є, на нашу думку, одним із необхідних аспектів вдосконалення чинного трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню права на колективні переговори присвячені праці таких науковців у сфері трудового права: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, І.В. Лагутіної, М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, Ю.М. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Д.В. Приміча, О.Л. Процевського, В.О. Процевського, В.Г. Ротаня, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка. Разом із тим у вітчизняній науці трудового права дослідження практики захисту права на колективні переговори Європейським судом із прав людини протягом останніх кількох років не проводились. Це, в свою чергу, також зумовлює актуальність досліджень у зазначеній сфері.

Мета статті – дослідити підходи Європейського суду з прав людини до визначення природи та сутності права на колективні переговори, надати пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства про колективні переговори.

Виклад основного матеріалу. Сучасна позиція Європейського суду з прав людини стосовно правової природи права на колективні переговори, яка активно обговорювалась у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, була висловлена Судом у рішенні 2008 р. у справі *Demir & Baykara v Turkey* [5]. Так, розглядаючи справу, Суд дійшов висновку, що право на ведення колективних переговорів варто розглядати нині як один із найважливіших елементів права на створення професійних спілок і вступу до них, яке передбачене ч. 1 ст. 11 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод. Ця позиція суду має принципове значення, оскільки, як вже зазначалось, само по собі право на колективні переговори безпосередньо у Конвенції не закріплено.

Крім того, під час прийняття рішення по зазначеній справі Суд вказав, що, незважаючи на той факт, що право на колективні переговори є невід'ємним елементом права на свободу об'єднання, Договірні сторони залишаються вільними в організації власних систем ведення переговорів, і, якщо це є доречним, можуть надавати спеціальний статус репрезентативним професійним спілкам.

Заслугує на увагу той факт, що, приймаючи рішення по справі *Demir & Baykara v Turkey*, Суд змушений був «переступити» через свою позицію, яка була сформована ним у 70-х рр. минулого століття. Зміна судового підходу до оцінки права на колективні переговори було викликана зміною трудового права на національному і міжнародному рівні, а також практики держав-учасників у цій сфері. Було зазначено, що перелік прав, зумовлених свободою об'єднання, може змінюватися з трансформацією трудових відносин [9, с. 98].

Так, у 1975 р. Судом було прийнято рішення по справі *National Union of Belgian Police v Belgium*, а в 1976 р. Суд прийняв рішення по справі *Swedish Engine Drivers Union v Sweden*. У цих рішеннях Суд зазначав, що приписи ст. 11 Конвенції покладають на держав-членів Ради Європи обов'язок створити механізми, які забезпечують профспілкам можливість представляти їх членів. Проте приписи

ст. 11 Конвенції не покладають на держав-учасниць Конвенції обов'язків гарантувати будь-які конкретні засоби, які б давали профспілкам змогу представляти інтереси своїх членів [6, с. 5].

Крім того, під час розгляду цих справ Страсбурзький суд зазначив, що Конвенція гарантує профспілкам свободу захищати професійні інтереси членів профспілки шляхом здійснення дій, проведення та розвиток яких Договірні держави мають визначити і зробити можливим. На думку Суду, члени профспілок мають право з метою захисту своїх інтересів висловлювати свою думку та бути почутими. Проте ст. 11 Конвенції, звичайно, залишає кожній державі вільний вибір засобів, які будуть використовуватися в цьому напрямі. Хоча як укладення колективних договорів є одним із них, існують і інші засоби [7].

Позиція Страсбурзького суду, висловлена по справі *Demir & Baykara v Turkey*, мала значний вплив і на подальшу практику Суду. Наприклад, у справі *Sindicatul "Păstorul cel Bun" v. Romania* Суд також визнав, що завдяки новим судовим прецедентам право на свободу об'єднання (зокрема право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів) постійно розширюється і можна говорити про те, що право на ведення колективних переговорів є одним з елементів такого права.

Варто вказати, що позиція Суду, висловлена по справі *Demir & Baykara v Turkey*, мала значний вплив і на практику національних судів у питаннях права на свободу об'єднання та права на ведення колективних переговорів. Зокрема, підходи ЄСПЛ стосовно права на свободу об'єднання та права на колективні переговори, що були сформовані під час розгляду справи *Demir & Baykara v Turkey*, використовувались судами Великобританії під час розгляду справ *Metrobus Limited v. Unite The Union* та *EDF Energy Powerlink Ltd v RMT* [6, с. 18].

У розглянутих вище справах Суд переважно захищав позитивне право на ведення колективних переговорів, що полягає у передбаченій законодавством можливості вступати та брати участь у колективних переговорах. Проте Судом також розглядалися справи з приводу негативного аспекту свободи ведення колективних переговорів.

У справі *Gustafsson v. Sweden* право на колективні переговори було розглянуто судом за заявою роботодавця. Роботодавець, який був власником ресторану та хостелу, звер-

нувся до суду за захистом його права не бути членом жодного об'єднання роботодавців, не бути пов'язаним жодною з колективних угод, що діють у його сфері (готельний і ресторанный бізнес). Заявник відмовився підписати колективний договір і приєднатись до дії колективних угод, стверджуючи, що рівень оплати його працівників вищий, ніж той, який був закріплений на колективно-договірному рівні. У результаті профспілкова організація, до якої належав один із працівників заявника, оголосила про блокаду його ресторанного бізнесу, акції солідарності були проведені іншими профспілками. Дії профспілок щодо блокування роботодавця призвели до неможливості доставки замовлень ресторану заявника і значного збитку [9, с. 99].

Розглядаючи цю справу, ЄСПЛ дійшов висновку, що ст. 11 Конвенції не гарантує право не укладати колективний договір. Дії профспілок щодо «примушування» заявника до укладення колективного договору в цій справі, на думку Суду, не можна вважати порушенням права на ведення колективних переговорів і на свободу об'єднання, яке закріплено у ст. 11 Конвенції. Приймаючи це рішення, Суд вказав, що ст. 11 Конвенції сама по собі не гарантує права на відмову від укладення колективного договору, угоди. Позитивний обов'язок, що покладається ст. 11 Конвенції на державу, полягає в тому, що держава може впроваджувати заходи, пов'язані з функціонуванням системи колективних переговорів, але тільки в тому разі, якщо ці переговори обмежують свободу асоціації з іншими особами. Варто зауважити, що, приймаючи рішення по цій справі, ЄСПЛ посилався на акти Міжнародної організації праці та практику Комітету МОП зі свободи об'єднання [10, с. 8].

Дослідження позиції ЄСПЛ по справі *Gustafsson v. Sweden* дає також змогу дійти висновку, що суд підтримав право працівників на ведення колективних переговорів і вжиття заходів, які б призводили до укладення колективного договору чи колективного угоди.

Суд неодноразово наголошував на неприпустимості обмеження права на колективні переговори і втручання роботодавця або держави у процес реалізації працівниками та їх представниками права на колективні переговори. Визначальною є позиція ЄСПЛ, що була висловлена під час розгляду справи *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom* [11]. Зокрема, Судом було сформульовано

висновок, що відсутність у законодавстві Сполученого Королівства обов'язку роботодавців щодо участі у колективних переговорах сама по собі не є порушенням ст. 11 Конвенції. Однак, дозволяючи роботодавцям використовувати фінансові стимули (роботодавець залишив без підвищення заробітної плати працівників, які відмовились врегулювати відносини з приводу оплати праці на умовах індивідуальних договорів і вступили у колективні переговори), щоб спонукати працівників до відмови від здійснення важливих прав профспілок, є порушенням ст. 11 Конвенції. Через це Суд зазначив, що держава має забезпечити членам профспілок свободу від перешкоджання або ж інших дій, які б призвели до відмови від користування правами та участі у діяльності профспілки.

Висновки і пропозиції. Проведене дослідження дає змогу дійти певних висновків. За останні 30 років Європейський суд із прав людини істотно змінив свою позицію стосовно правової природи права на колективні переговори. Визначаючи спочатку колективні переговори лише як один із засобів у механізмі реалізації професійними спілками повноважень щодо представництва їх членів, нині Суд відійшов від такої позиції та визначає право на колективні переговори як самостійне суб'єктивне право, що є невід'ємною складовою частиною права на свободу об'єднання та підлягає захисту від будь-якого втручання. Висновки Суду по справах щодо захисту права на колективні переговори мали значний вплив на практику національних судів.

Список використаної літератури:

1. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію // Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1965–1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.
2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 9. – С. 12.
3. A fair globalization: The role of the ILO. Report of the Director-General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization. – International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2004. – 59 p.
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 32. – С. 270.
5. Demir and Baykara v. Turkey – 34503/97 [2008] ECHR 1345 (12 November 2008) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2008/1345.html.
6. Ewing K.D., John Hendy Q.C. The Dramatic Implications of Demir and Baykara // Industrial Law Journal. – 2010. – № 39. – P. 2–51.
7. Swedish Engine Drivers Union v Sweden (1976) 1EHR 617 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-104885&filename=001-104885.pdf&TID=thkbhnlzk>.
8. Поліщук М., Щербатюк М. Захист права профспілок на ведення колективних переговорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.i-law.kiev.ua>.
9. Сыченко Е.В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение / Е.В. Сыченко. – М.: Юстицинформ, 2014. – 140 с.
10. Ebert F.C., Oeltz M. Bridging the gap between labour rights and human rights: The role of ILO law in regional human rights courts. – International Institute for Labour Studies, Geneva, 2012. – 24 p.
11. Judgment by the European Court of Human Rights (Second Section), Case of Wilson & the National Union of Journalists (and Others) v. the United Kingdom, Application nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96 of 2 July 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554>.

Сорочишин М. В. Защита права на коллективные переговоры Европейским судом по правам человека

В статье исследуется практика Европейского суда по правам человека по делам о защите права на коллективные переговоры. Определены подходы ЕСПЧ к определению правовой природы права на коллективные переговоры. Проанализированы особенности защиты положительного и отрицательного аспектов права на коллективные переговоры, связь практики ЕСПЧ с практикой национальных судов по делам о защите права на коллективные переговоры.

Ключевые слова: коллективные переговоры, коллективный договор, коллективное соглашение, социальный диалог, социальное партнерство, коллективные трудовые отношения.

Sorochyshyn M. V. Protection of the Right to Collective Bargaining by the European Court of Human Rights

The article examines the practice of the European Court of Human Rights in cases of protection of the right to collective bargaining. The ECHR approaches to determining the legal nature of the right to collective bargaining are defined. Features of the protection of both positive and negative aspects of the right to collective bargaining are highlighted, the connection of the practice of the ECHR with the practice of national courts in cases concerning the protection of the right to collective bargaining is analyzed.

Key words: *collective bargainin, collective agreement, social dialogue, industrial relations social partnership, collective labor relations.*