

УДК 349.22

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

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВА НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ В ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Право на колективні переговори й укладення колективних договорів та угод є одним з основних трудових прав. Правовому регулюванню права на колективні переговори й укладення колективних договорів та угод присвячено низку конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП): Конвенцію МОП № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року, Конвенцію МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, Рекомендацію МОП № 91 про колективні договори 1951 року, Рекомендацію МОП № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства 1952 року, Рекомендацію МОП № 163 про сприяння колективним переговорам 1981 року тощо.

Загальна декларація прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року та Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року не закріплюють право на ведення колективних переговорів. Серед колективних прав працівників цими міжнародними актами передбачене лише право на створення профспілок і вступ до них.

Протягом останнього десятиліття Європейським судом із прав людини (далі – ЄСПЛ) було сформовано практику в питаннях захисту права на колективні переговори. Підходи, які визначились у практиці ЄСПЛ щодо сутності права на колективні переговори, є актуальними для дослідження з огляду на певні моменти.

По-перше, як уже було вказано, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року не закріплює право на колективні переговори, тому значний науковий інтерес становить саме підхід ЄСПЛ до визначення сутності права на колективні переговори з огляду на те, що необхідність захисту цього колективного трудового права зумовлена ЄСПЛ через його зв'язок з іншими колективними трудовими правами.

По-друге, еволюційне тлумачення права, якого дотримується ЄСПЛ, дає змогу інтерпретувати зміст правових приписів у світлі умов сьогодення, сучасних принципів функціонування європейського суспільства та забезпечує ефективність правового регулювання. В умовах євроінтеграційних процесів в Україні, що тривають, і реформи

трудового законодавства вивчення й запозичення практики ЄСПЛ у питаннях забезпечення трудових прав є, на нашу думку, одним із необхідних аспектів удосконалення чинного трудового законодавства.

Метою статті є дослідження практики ЄСПЛ у справах про захист права на колективні переговори, а також виділення особливостей сучасного підходу Страсбурзького суду до правової сутності права на колективні переговори, його місця та значення в системі колективних трудових прав.

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, О.Л. Процевського, В.О. Процевського, В.Г. Ротаня, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка. Водночас у вітчизняній науці трудового права дослідження питань права на колективні переговори в практиці ЄСПЛ упродовж останніх декількох років не проводились. Це у свою чергу також зумовлює актуальність досліджень в окресленій сфері.

Право на свободу об'єднання є комплексним, одночасно позитивним і негативним суб'єктивним правом, яке відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію включає в себе право працівників і роботодавців без будь-якої різниці створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою – підлягати статутам останніх [1].

Право на ведення колективних переговорів як складова частина права на свободу об'єднання органічно постає з приписів ст. 3 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, якою передбачене право організацій працівників і роботодавців опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність та формулювати власну програму дій [1].

Природний зв'язок свободи асоціації та права на колективні переговори знайшов відображення також у Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці (1998 року), яка визначає сво-

боду асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів як один із 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 Х. Сомавіа на 92-й сесії Міжнародної конференції праці зазначається, що здійснення права на організацію тісно пов'язане з правом на колективні переговори. Можливість укласти угоду на основі колективних переговорів, у межах якої визначаються взаємоприйнятні правила поведінки на робочому місці, є основною причиною, через яку працівники та багато роботодавців хочуть вступити в організацію за власним вибором [3, с. 8].

Аналогічну позицію займає Комітет МОП зі свободи асоціації. У своїх рішеннях він вказував на те, що право на вільне ведення колективних переговорів із роботодавцями щодо умов праці являє собою важливий елемент свободи асоціації. Профспілки повинні мати право за допомогою колективних переговорів або інших законних засобів поліпшувати умови життя й роботи тих, кого вони представляють. Державні органи повинні утримуватись від будь-якого втручання, що могло б обмежувати це право або перешкоджати його законному здійсненню. Будь-яке таке втручання порушує принцип, відповідно до якого організації працівників і роботодавців мають право організовувати свою діяльність та формулювати власні програми [4, с. 176].

Крім того, Комітет МОП зі свободи асоціації у своїх рішеннях неодноразово звертав увагу на те, що підготовча робота щодо прийняття Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію чітко вказує, що «однією з основних гарантій свободи асоціації є надання можливості роботодавцям і працівникам об'єднуватись в організації, незалежні від органів державної влади, що мають можливість визначити заробітну плату та інші умови зайнятості за допомогою вільного укладення колективних договорів» [4, с. 177].

Саме у світлі наведеної позиції щодо визначення права на колективні переговори ЄСПЛ сьогодні підходить до тлумачення положень ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка гарантує кожному свободу об'єднання з іншими особами, у тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [5]. Проте Страсбурзький суд не завжди дотримувався аналогічних підходів у визначенні правової природи права на колективні переговори.

Сучасна позиція ЄСПЛ стосовно правової природи права на колективні переговори, яка досить активно обговорювалась у вітчизняній і зарубіж-

ній науковій літературі, була висловлена ЄСПЛ у рішенні 2008 року в справі «Demir & Baykara v Turkey» [6]. Так, розглядаючи справу, ЄСПЛ дійшов висновку, що право на ведення колективних переговорів варто розглядати на сьогодні як один із найважливіших елементів права на створення професійних спілок та вступу до них, що передбачене ч. 1 ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Така позиція суду має принципове значення, оскільки, як уже зазначалось, саме по собі право на колективні переговори в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не закріплене.

Крім того, під час прийняття рішення в зазначеній справі ЄСПЛ 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 та, якщо це доречно, можуть надавати спеціальний статус репрезентативним професійним спілкам.

Заслуговує на увагу той факт, що ЄСПЛ, приймаючи рішення в справі «Demir & Baykara v Turkey», змушений був «переступити» через свою позицію щодо права на колективні переговори, яка була сформована ним у 1970-х роках.

Так, у 1975 році ЄСПЛ було прийнято рішення в справі «National Union of Belgian Police v Belgium», а в 1976 році він прийняв рішення в справі «Swedish Engine Drivers Union v Sweden». У цих рішеннях ЄСПЛ зазначав, що приписи ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод покладають на держави – члени Ради Європи обов'язок створити механізми, які забезпечують профспілкам можливість представляти їхніх членів. Проте приписи ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не покладають на держави обов'язки гарантувати будь-які конкретні засоби, які дали б змогу профспілкам представляти інтереси своїх членів [7, с. 5].

Крім того, під час розгляду цих справ Страсбурзький суд зазначив, що Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод гарантує профспілкам свободу захищати професійні інтереси членів профспілки шляхом здійснення дій, проведення й розвиток яких договірні держави повинні визначити та зробити можливим. На думку ЄСПЛ, члени профспілок мають право з метою захисту своїх інтересів висловлювати власну думку та бути почутими. Проте ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, звичайно, залишає кожній державі вільний вибір засобів, які будуть використовуватись у цьому напрямі. Тимчасом як укладення колективних договорів є одним із цих засобів, існують також інші засоби [8].

Таким чином, за 30 років ЄСПЛ істотно змінив свою позицію стосовно правової природи права на колективні переговори. Спочатку визначаючи колективні переговори лише як один із засобів у механізмі реалізації професійними спілками повноважень щодо представництва їхніх членів, на сьогодні ЄСПЛ відійшов від цієї позиції та визначає право на колективні переговори як самостійне суб'єктивне право, що є невід'ємним складником права на свободу об'єднання.

Позиція Страсбурзького суду, висловлена в справі «Demir & Baykara v Turkey», мала значний вплив також на подальшу практику ЄСПЛ. Наприклад, у справі «Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania» ЄСПЛ також визнав, що завдяки новим судовим прецедентам право на свободу об'єднання (у тому числі 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 [11]. У п. 11 постанови в цій справі ЄСПЛ повторив свою позицію та вказав, що в ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод профспілкова свобода представлена як особливий аспект свободи об'єднання, і хоча основна мета цієї норми полягає в захисті особи від свавільного втручання з боку органів державної влади в здійснення гарантованих нею прав, вона також може зумовлювати виникнення в держави позитивних зобов'язань із забезпечення ефективного здійснення таких прав. Вважаємо, що під такими позитивними зобов'язаннями із забезпечення ефективного здійснення права на свободу об'єднання можна розуміти також обов'язок держав – учасниць Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод забезпечити профспілкам право на колективні переговори.

Підхід ЄСПЛ до визначення змісту права на свободу об'єднання, який було висловлено в справі «Demir & Baykara v Turkey», вплинув на подальшу практику ЄСПЛ стосовно інших колективних трудових прав, зокрема й щодо права на страйк. Право на страйк у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не закріплене. Проте в постанові в справі «Enerji Yarı-Yol Sen v. Turkey» ЄСПЛ вказав, що для членів профспілки страйк є засобом, який може використовуватись профспілками для того, щоб їх позицію було почуто, а отже, має розглядатись як невід'ємний елемент права на свободу об'єднання [10].

Приймаючи постанову у вказаній справі, ЄСПЛ звертався до інших міжнародно-правових актів, зокрема Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію та Європейської соціальної хартії. Необхідно підкреслити, що нормами Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію не передбачене право працівників на страйк. Про-

те в п. 22 постанови в справі «Enerji Yarı-Yol Sen v. Turkey» Страсбурзький суд, аналізуючи закріплення права на страйк в актах МОП, вказав, що це право визнається контрольними органами МОП як таке, що постає зі змісту свободи асоціації, яка захищена Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію. Прикметно, що під час розгляду справи «National Union of Belgian Police v Belgium» ЄСПЛ також вказував про ратифікацію Бельгією Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, проте висновок про включення її як окремого елемента права на колективні переговори під час розгляду цієї справи не зробив. Варто зауважити, що позиція МОП стосовно того, що право на колективні переговори є елементом свободи об'єднання, була висловлена в другій половині 1990-х років.

Позиція ЄСПЛ, висловлена в справі «Demir & Baykara v Turkey», мала значний вплив також 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 й права на колективні переговори, що були сформовані під час розгляду справи «Demir & Baykara v Turkey», використовувались судами Великої Британії під час розгляду справ «Metrobus Limited v. Unite The Union» та «EDF Energy Powerlink Ltd v RMT» [7, с. 18].

Література

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію // Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1965–1999. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. 2. – С. 859–865.
2. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року // 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. – Geneva, Switzerland : International Labour Office, 2004. – 59 p.
4. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. – Fifth (revised) edition. – Geneva : International Labour Office, 2006. – 288 p.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року // Офіційний вісник України. – 2006. – № 32. – С. 270.
6. 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.
7. Ewing K.D. The Dramatic Implications of Demir and Baykara / K.D. Ewing, Q.C. John Hendy // Industrial Law Journal. – 2010. – № 39. – P. 2–51.
8. 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=thkbbnizk>.

9. *Sindicatul "Păstorul cel Bun" v. (GC)*. – № 2330/09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.scribd.com/document/244129825/Case-of-Sindicatul-Pastorul-Cel-Bun-v-Romania>.

10. *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*. – № 68959/01. – Judgment 21.04.2009 (Section III) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hudoc.echr.coe.int/eng>.

11. Поліщук М.О. Захист права профспілок на ведення колективних переговорів / М.О. Поліщук, М.С. Щербатюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.i-law.kiev.ua>.

Анотація

Сорочишин М. В. Поняття та сутність права на колективні переговори в практиці Європейського суду з прав людини. – Стаття.

У статті досліджується практика Європейського суду з прав людини в справах, що пов'язані із захистом права на колективні переговори. Виділяються особливості еволюційного тлумачення Європейським судом із прав людини положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Акцентується увага на позиції Європейського суду з прав людини з приводу того, що хоча право на колективні переговори не закріплене в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, проте підлягає захисту Європейським судом із прав людини з огляду на те, що воно є органічним елементом свободи об'єднання. Автором вказано на можливі шляхи застосування практики Європейського суду з прав людини в справах про захист права на колективні переговори в національній законотворчій і правозастосовній діяльності.

Ключові слова: право на колективні переговори, колективний договір, колективна угода, колективні трудові відносини, Європейський суд із прав людини.

Аннотация

Сорочишин М. В. Понятие и сущность права на коллективные переговоры в практике Европейского суда по правам человека. – Статья.

В статье исследуется практика Европейского суда по правам человека по делам, связанным с защитой права на коллективные переговоры. Выделяются особенно-

сти эволюционного толкования Европейским судом по правам человека положений Конвенции о защите прав человека и основных свобод. Акцентируется внимание на позиции Европейского суда по правам человека по поводу того, что хотя право на коллективные переговоры не закреплено в Конвенции о защите прав человека и основных свобод, однако подлежит защите Европейским судом по правам человека, учитывая то, что оно является органическим элементом права на объединение. Автором указаны возможные пути применения практики Европейского суда по правам человека по делам о защите права на коллективные переговоры в национальной законотворческой и правоприменительной деятельности.

Ключевые слова: право на коллективные переговоры, коллективный договор, коллективное соглашение, коллективные трудовые отношения, Европейский суд по правам человека.

Summary

Sorochyshyn M. V. The concept and essence of the right to collective bargaining in the practice of the European Court of Human Rights. – Article.

The article examines the practice of the European Court of Human Rights in cases involving the protection of the right to collective bargaining. Features of the evolutionary interpretation by the European Court of Human Rights of the provisions of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms are highlighted. Attention is drawn to the position of the European Court of Human Rights that although the right to collective bargaining is not enshrined in the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, it is protected by the European Court of Human Rights, given that it is an organic element of the right to an association. The author indicates possible ways of applying the practice of the European Court of Human Rights in cases concerning the protection of the right to collective bargaining in national lawmaking and law enforcement activities.

Key words: right to collective bargaining, collective agreement, collective arrangement, collective labor relations, European Court of Human Rights.