

11. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 2 жовтня 2012 р. № 5403-VI. – *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 34–35. Ст. 458.
12. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. – *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 18. Ст. 73.
13. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III. – *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.
14. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV. – *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49–50. Ст. 376.
15. European Commission. *Press Release: Ukraine joins the EU Civil Protection Mechanism*. 20 April 2023. (Press release IP/23/2360).

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-04-04

**Сахарук І.С.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДЕРЖАВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

*Стаття присвячена дослідженню свободи асоціації працівників як важливого елементу механізму захисту трудових прав, а також інструменту ефективного соціального діалогу, направлено на покращення умов праці та забезпечення соціально-економічного добробуту працівників. Особливу увагу в дослідженні приділено аналізу прецедентної практики ЄСПЛ, що дозволило визначити позитивні та негативні зобов'язання держави, необхідні для забезпечення ефективності реалізації й захисту права працівників на свободу об'єднання.*

*На прикладі конкретних рішень ЄСПЛ показано, що існує максимальна свобода розсуду держави при визначення заходів з метою забезпечення позитивних зобов'язань. Щодо негативних зобов'язань, то встановлено, що ефективна реалізація права на свободу об'єднань працівниками можлива лише за умови обмеженого втручання держави в його реалізацію. Виокремлено найпоширеніші порушення позитивних зобов'язань держав згідно рішень ЄСПЛ, проаналізовано питання балансу між інтересами профспілки як колективного суб'єкта та інтересами конкретного працівника, члена профспілки, а також зміст негативного права особи на об'єднання.*

**Ключові слова:** *свобода асоціації, професійна спілка, право на об'єднання, негативне право на об'єднання, захист від дискримінації, практика ЄСПЛ*

*The article is devoted to the study of the freedom of association of workers as an important*

*element of the mechanism of the protection of labour rights, and also as a tool for effective social dialogue aimed at improving working conditions and ensuring the socio-economic well-being of workers. It has been established that workers' right to form and join trade unions, enshrined in the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, constitutes an integral part of the general human right to freedom of association. Accordingly, all features pertaining to the content and limitations of the freedom of association, as interpreted in the case law of the European Court of Human Rights (ECtHR), also apply to trade union freedom, taking into account the specific nature of labour relations.*

*The study pays special attention to the analysis of the case-law of the ECtHR, which allowed the author to determine the positive and negative obligations of the state that are necessary to ensure effectiveness and protection of the right of employees to association. Analysis of specific ECtHR judgments demonstrates that states enjoy broad discretion in determining the measures necessary to fulfil their positive obligations. In contrast, the effective exercise of the right to freedom of association by workers is only possible under conditions of minimal state interference, reflecting the nature of negative obligations. The analysis addresses the issue of balancing the interests of the trade union as a collective entity and the rights of individual union members, as well as the substance of an individual's negative right to associate.*

*The most common violations of states' positive obligations, as identified in ECtHR case law, include: a) the failure to maintain a balance between the interests of the trade union as a collective entity and the individual interests of its members; b) the lack of mechanisms to protect workers from abuse of dominant positions by trade unions; c) the absence of adequate legal frameworks for both the establishment of workers' associations and the continuous support of their functioning; d) the insufficiency of effective safeguards against discrimination based on trade union membership.*

**Keywords:** *freedom of association, trade union, right to association, negative right to association, protection against discrimination, ECtHR practice*

**Вступ.** Право працівників створювати та вступати в об'єднання для захисту своїх соціально-економічних інтересів є невід'ємною складовою сучасного правового регулювання праці. Це право має особливе значення для захисту трудових прав, оскільки працівник, незважаючи на юридичну рівність з роботодавцем, економічно є слабшою стороною трудових відносин. Відповідно, об'єднання працівників в профспілки надає їм додаткові можливості «бути на рівних» з роботодавцем. Професійна спілка як окремий суб'єкт трудового права наділяється значними повноваженнями й правами для представництва та захисту інтересів своїх членів, які посилюють та доповнюють каталог індивідуальних трудових прав працівників.

Право на свободу об'єднання у профспілки в сучасний період є важливим інструментом досягнення соціальної справедливості за допомогою соціального діалогу між працівниками та роботодавцями (Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania) [1, §130]. З іншого боку, як наголошує Міжнародна організація праці, передумовами для міцного соціального діалогу є сильні, незалежні організації працівників і роботодавців, що володіють технічним потенціалом і доступом до відповідної інформації, а також повага основних прав на свободу асоціації та ведення колективних переговорів [2]. Коли соціальний діалог функціонує належним чином, він сприяє справедливості і законності, дозволяє знаходити справедливі і довготривалі рішення найскладніших проблем в сфері праці, які в подальшому реально

застосовуються тими, хто брав участь в їх розробці [3, с.23]. Відповідно, юридично визначені зобов'язання держав у забезпеченні права працівників на свободу об'єднань є важливим інструментом забезпечення дієвості та ефективності соціального діалогу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Право на свободу об'єднання працівників у вітчизняній правовій доктрині найчастіше розглядається через призму профспілкової діяльності. Так, реалізацію права найманих працівників на об'єднання шляхом створення профспілок, його обмеження та напрямки вдосконалення досліджували О.О. Піфко, О.Г. Серета, Я.В. Симутіна, О.А. Трюхан, Н.А. Циганчук та ін. В контексті даної статті заслуговує на особливу увагу теоретико-правове дослідження В.В. Соломінчук, який не лише проаналізував особливості участі профспілок у процесі взаємодії громадянського суспільства та держави, але й межі втручання останньої в діяльність профспілок [4].

**Метою статті** є аналіз позитивних та негативних зобов'язань держав в контексті права на свободу об'єднання згідно з ключовими міжнародними актами та прецедентною практикою Європейського суду з прав людини.

**Виклад основного матеріалу.** Працівники беруть участь у соціальному діалозі через створення об'єднань. Так, відповідно до статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010, до сторін соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях належить профспілкова сторона, і лише на локальному рівні може бути профспілка або вільно обрані для ведення колективних переговорів представники працівників [5]. Тому, право працівників на асоціацію має важливе значення не лише для захисту їх соціально-економічних інтересів, але й для вдосконалення правового регулювання праці, покращення умов праці, забезпечення соціальної справедливості в трудових відносинах за допомогою соціального діалогу. При цьому, без належного нормативного закріплення гарантій для свободи об'єднання працівників соціальний діалог не може бути реалізований. Адже він передбачає дво- або тристоронні консультації та переговори суб'єктів, які повинні бути незалежними та вільними у своїй діяльності. В протилежному випадку соціальний діалог є формальним, легітимізацією рішень органів державної влади через колективні переговори та колективні угоди.

**Міжнародно-правові стандарти права працівників на свободу об'єднання.** Зміст права працівників на об'єднання на сьогодні найбільш ґрунтовно відображений у прецедентній практиці Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Так, стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (далі – Конвенція), що визначає юрисдикцію ЄСПЛ, закріплює «право на свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів» [6].

При цьому, положення Конвенції застосовуються не відокремлено, а з врахуванням системи стандартів, закріплених міжнародно-правовими актами у відповідній сфері. Наприклад, у рішенні *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom* (§ 76) зазначено, що Конвенцію не можна застосовувати «у вакуумі», а слід тлумачити виходячи із загальних принципів міжнародного права [7]. Схоже положення відображено у рішеннях *Manole and «Romanian Farmers Direct» v. Romania* (§§61, 67) [8], *Demir and Baykara v. Turkey* (§§ 85, 230) [9], де додатково наголошено на врахуванні ЄСПЛ при вирішенні справ за статтею 11 Конвенції тлумачення документів міжнародного права компетентними органами та практику європейських держав, яка відображає їх спільні

цінності. У всіх зазначених справах ЄСПЛ наголошує на необхідності тлумачення обсягу свободи профспілок в тих межах, як це прийнято в міжнародному праві загалом.

Тому, для визначення змісту права працівників на свободу об'єднання, окрім Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод та прецедентної практики ЄСПЛ, важливе значення має Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року та ряд конвенцій Міжнародної організації праці, в тому числі дві з основоположних конвенцій: №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року та №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року.

Так, Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію закріплює:

- право працівників створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації (ст.2) з єдиним обмеженням – відповідні організації повинні діяти на умовах законності (ст.8);

- обов'язок органів державної влади утримуватись від втручання у діяльність відповідних організацій працівників (ст.3), в тому числі здійснювати їх розпуск або тимчасову заборону в адміністративному порядку (ст.4) [10].

Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів гарантує для працівників захист від дискримінації за ознакою належності до профспілок (ст.1) та деталізує гарантії заборони втручання держави в діяльність організацій працівників (ст. 2) [11].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року також закріплює право працівників на створення або вступ до організацій для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (стаття 5) [12]. Однак, право на об'єднання у Хартії сформульовано досить загально, порівняно із Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод.

**Зобов'язання держав у забезпеченні права на свободу об'єднань.** Однією із найбільш важливих цілей статті 11 Конвенції, згідно практики ЄСПЛ, є захист людини від самовільного втручання органів державної влади у здійснення права на свободу об'єднання (*Manole and «Romanian Farmers Direct» v. Romania* (§57) [8], *Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania* (§131) [1] тощо). Ключова направленість статті полягає в обмеженні втручання держави у реалізацію права людини створювати профспілки або вступати в них, тобто визначення негативних зобов'язань держави. Водночас, в багатьох рішеннях ЄСПЛ наголошує і на позитивних зобов'язаннях щодо забезпечення ефективного користування відповідним правом.

Наприклад, у справі *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom* (§§41, 43, 47-48) [13] встановлено порушення статті 11 Конвенції в силу невиконання державою своїх позитивних зобов'язань. Так, пропозиція працівникам, які погодились не бути представленими профспілками, більш сприятливих умов найму (зокрема, підвищення заробітної плати) роботодавцем, не передбачала прямого втручання держави. Проте, відповідальність Об'єданого Королівства виникла, оскільки воно не змогло забезпечити заявникам відповідно до законодавства права на свободу об'єднання у профспілки. Зокрема, в законі не було визначено засобів правового захисту, за допомогою якого заявники могли б перешкодити роботодавцю встановлювати менш сприятливі умови для працівників, не готових відмовитись від профспілкових прав. Суд встановив наявність в Об'єданому Королівстві нормативних положень, які дали змогу роботодавцям

перешкоджати можливостям профспілки захищати інтереси своїх членів. Дозволивши застосовувати фінансові стимули при відмові від профспілкових прав, держава порушила своє позитивне зобов'язання щодо забезпечення реалізації права на свободу об'єднання у профспілки.

Іншим прикладом визнання ЄСПЛ порушення державою свого позитивного зобов'язання в контексті статті 11 Конвенції є справа *Demir and Baykara v. Turkey* [9]. Так, Судом встановлено (§§116, 125-127), що Туреччина не забезпечила можливості для реалізації муніципальним службовцями права на створення профспілки. Цікаво, що в аналізованій справі наявні порушення з боку держави як у вигляді дій (невизнання правосуб'єктності профспілки *Tüm Bel Sen*) так і бездіяльності (відсутність законодавчих змін для можливості реалізації права на створення профспілки державним службовцем). Враховуючи таке поєднання, Суд наголошував на можливості розглядати вказану скаргу з точки зору порушення негативних зобов'язань Туреччини (як втручання держави у статтю 11), так і позитивних зобов'язань. В результаті дослідження Судом усіх обставин справи було встановлено пріоритетність для правових наслідків щодо заявників саме невиконання позитивного зобов'язання. Держава не забезпечила законодавчих можливостей реалізовувати профспілкові права з огляду на невизнання права муніципальних службовців на створення профспілки (хоча і ратифікувала відповідну Конвенцію МОП №87, яка таке право закріплює).

Враховуючи проаналізовану справу, а також виходячи з іншої прецедентної практики ЄСПЛ, слід констатувати, що між позитивними та негативними зобов'язаннями держави в контексті статті 11 Конвенції немає чітких меж. Тому, встановлюючи порушення статті 11, ЄСПЛ часто виходить із конкретних обставин справи для визначення факторів, які більшою мірою вплинули на заявників – безпосереднє втручання держави або її бездіяльність.

Одночасно, ЄСПЛ у своїх рішеннях наголошує на необхідності застосування єдиних принципів для вирішення справи незалежно від того, аналізується вона з точки зору позитивного зобов'язання держави приймати належні заходи для реалізації статті 11, чи з точки зору втручання з боку державних органів, що має бути виправдане згідно частини 2 статті 11. Ключовим критерієм для визначення ефективності таких зобов'язань в обох випадках Суд вважає наявність справедливої рівноваги між інтересами окремого працівника та суспільства в цілому (наприклад, справи *Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania* [1], *Demir and Baykara v. Turkey* [9] тощо).

В контексті забезпечення такої рівноваги окреме місце в практиці ЄСПЛ займає питання *забезпечення державою балансу між інтересами профспілки* як колективного суб'єкта *та інтересами конкретного працівника*, члена профспілки. Так, в межах своїх позитивних зобов'язань держава повинна створювати можливості для захисту працівника від зловживання профспілками своїм домінуючим становищем. Наприклад, у справі *Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom* (§43) [14] зазначається, що хоча іноді індивідуальні інтереси (працівника – прим. авт.) мають підпорядковуватись інтересам групи (профспілки – прим. авт.), це не означає, що погляди більшості завжди повинні переважати. Тому, щоб індивідуальне право на вступ в профспілку було ефективним, держава має забезпечити механізми захисту працівника від зловживань з боку профспілок, які часто є домінуючими суб'єктами в контексті реалізації статті 11 Конвенції.

З іншого боку, відповідний баланс передбачає і необхідність належного захисту прав

профспілки, врахування її інтересів нарівні з інтересами конкретного працівника – члена профспілки. Так, у справі *Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom* [14] профспілкова організація працівників британських залізниць обґрунтовувала порушення права на свободу об'єднання шляхом втручання у можливість профспілки вільно обирати своїх членів. За рішенням національних судів профспілкову організацію зобов'язали поновити членство одного з працівників (пана Лі), що був виключений з огляду на пропагування ним політичних поглядів, які суперечили цінностям профспілкової організації. ЄСПЛ встановив порушення статті 11 Конвенції, наголосивши, що втручання держави у діяльність профспілки з метою захисту його члена від самої організації було необґрунтованим. Констатувавши відсутність зловживань чи нерозумного поводження з боку профспілкової організації-заявника щодо пана Лі, Суд окремо наголосив на праві профспілки обирати своїх членів як невід'ємній складові права на свободу об'єднання (§ 38). Такий висновок ЄСПЛ зумовлений і положенням статті 3 Конвенції МОП №87, що: а) гарантує організаціям працівників право регламентувати принципи та програму власної діяльності за допомогою статутів й адміністративних регламентів, вільно обирати представників; б) забороняє державі втручатись у свободу формулювання та здійснення програмної діяльності організацій працівників [10].

Як профспілка має право визначати умови щодо членства в ній, так і працівник має право вступати або не вступати до профспілки. Відповідно, стаття 11 Конвенції включає також *негативне право особи на об'єднання*, тобто право не вступати або виходити з профспілки, а також не бути примушеним вступати в профспілку. Так, у справі *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland* [15] встановлено порушення статті 11, оскільки отримання ліцензії для управління таксі ставилось у залежність від вступу до автомобільної асоціації «Frami». Незважаючи на доводи держави щодо публічно-правового характеру діяльності цієї організації, Суд визнав її асоціацією в розумінні статті 11 Конвенції та встановив необґрунтоване втручання держави (шляхом прийняття відповідних законодавчих норм) у право на свободу об'єднання. Суд також відмітив, що більшість держав, які ратифікували Конвенцію, гарантують негативний аспект свободи асоціації, тобто свободу не вступати в асоціацію або не виходити з неї.

Якщо в аналізованій справі мова йшла про невиконання державою негативних зобов'язань, то у справі *Sørensen and Rasmussen v. Denmark* (§§59, 61, 76) [16]. Суд встановив порушення позитивних зобов'язань. Держава не змогла захистити негативне право заявників на свободу профспілок, оскільки для отримання роботи вони повинні були стати членами конкретної профспілки. Незважаючи на прийняття заявниками членства у профспілці як обов'язкової умови найму, Суд наголосив, що це не змінює факт вступу в профспілку проти їх волі. По-перше, відмова стати членом профспілки автоматично означала не отримання роботи. По-друге, один із заявників був звільнений без попередження після виходу з профспілки, хоча вимога членства не мала відношення до його здатності виконувати конкретну роботу. У цьому рішенні ЄСПЛ додатково наголошує (§56), що як позитивні, так і негативні аспекти права на свободу об'єднання повинні мати однаковий рівень захисту з боку держав.

Ще одним позитивним зобов'язанням держав в контексті статті 11 Конвенції є *необхідність створення ефективного захисту від дискримінації*. Існує два окремі аспекти вказаного питання. По-перше, стаття 14 Конвенції закріплює необхідність забезпечення можливості користування правом на свободу об'єднання без дискримінації за

рядом ознак, які не є вичерпними (стать, раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, належність до національних меншин, майновий стан, народження або інші ознаки). По-друге, однією із антидискримінаційних ознак є членство у профспілці, тому необхідним є забезпечення права на недискримінацію незалежно від реалізації позитивного права на свободу об'єднання.

Наприклад, у справі *National Union of Belgian Police v. Belgium* [17] ЄСПЛ не встановив наявності дискримінації при спільному застосуванні статей 11 та 14 Конвенції. Заявник наголошував на дискримінаційному поводженні, - усунення його з процесу колективних консультацій в питаннях діяльності муніципальної поліції, на відміну від ряду інших профспілок. Однак Суд встановив законність відповідного обмеження, наголосивши, що не будь-які відмінності є дискримінаційними, а лише ті, які не мають розумного та об'єктивного обґрунтування, або засоби досягнення цілі не є пропорційними їй (§47, 49).

Важливою гарантією діяльності профспілок, що випливає із прецедентної практики ЄСПЛ, є необхідність регламентації державою можливостей не лише для створення відповідних асоціацій, але й *для забезпечення діяльності протягом всього періоду існування*. У справі *United Communist Party of Turkey and Others* (§33) [18] наголошено, що якби гарантії статті 11 Конвенції поширювались лише на питання створення об'єднань, відповідне право було б декларативним, оскільки не створювало б перешкод для розпуску відповідних асоціацій одразу після створення. Саме тому, захист Конвенції в даному випадку поширюється на весь період існування профспілок.

Значним обмеженням для ефективної реалізації прав профспілок може стати наявність *відповідальності для профспілкових активістів*. У рішенні *Trade Union of the Police in the Slovak Republic and Others v. Slovakia* (§55) [19] Судом наголошено на необхідності забезпечення державою відсутності непропорційних покарань, які б заважали представникам профспілок виражати та захищати інтереси своїх членів. А згідно рішення *Urcan and Others v. Turkey* (§34) [20], кримінальні або дисциплінарні санкції за профспілкову діяльність можуть стати перешкодою для законної участі в страйках та інших активних дій для захисту своїх професійних інтересів працівниками.

**Висновки.** Право працівників на створення та вступ до профспілок, закріплене Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод, є складовим загального права людини на свободу об'єднання. Відповідно, усі особливості, які стосуються змісту свободи об'єднань та його обмеження, згідно практики ЄСПЛ, поширюються і на свободу об'єднань у профспілці з врахуванням специфіки трудових відносин.

Стаття 11 Конвенції створює для держави як позитивні, так і негативні зобов'язання, хоча між ними немає чітких меж. При цьому, існує максимальна свобода розсуду держави при визначенні заходів з метою забезпечення позитивних зобов'язань. Найчастіше зустрічаються в рішеннях ЄСПЛ, порушення наступних позитивних зобов'язань: 1) забезпечення балансу між інтересами профспілки як колективного суб'єкта та інтересами конкретного працівника; 2) необхідність створення можливостей для захисту працівника від зловживання профспілками своїм домінуючим становищем; 3) регламентація можливостей як для створення асоціацій працівників, так і для забезпечення їх діяльності протягом всього періоду існування; 4) необхідність створення ефективного захисту від дискримінації за ознакою профспілкового членства.

Щодо негативних зобов'язань, то ефективна реалізація права на свободу об'єднань працівниками можлива лише за умови обмеженого втручання держави в його реалізацію.

Аналіз практики ЄСПЛ дозволяє зробити висновок про мінімальну свободу розсуду при втручанні держав у реалізацію права на свободу об'єднань та при регулюванні тих аспектів змісту свободи асоціації, без яких відповідне право не може бути належним чином реалізоване.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania № 2330/09. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763> (дата звернення: 20.10.2024).
2. Tripartism and social dialogue / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism> (дата звернення: 20.10.2024).
3. Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> (дата звернення: 20.10.2024).
4. Соломінчук В.В. Участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави (теоретико-правовий аспект). Дисерт. канд. юрид. наук /12.00.01. Харків, 2018. 228 с. URL: <https://ekhnuir.karazin.ua/items/b4486ec8-9a4f-4c58-9088-eab9d6e19900> (дата звернення: 20.10.2024).
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 20.10.2024).
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 20.10.2024).
7. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom № 31045/10. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-142192> (дата звернення: 20.10.2024).
8. Manole and «Romanian Farmers Direct» v. Romania № 46551/06. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-155631> (дата звернення: 20.10.2024).
9. Demir and Baykara v. Turkey № 34503/97. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89558> (дата звернення: 20.10.2024).
10. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text) (дата звернення: 20.10.2024).
11. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text) (дата звернення: 20.10.2024).
12. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 20.10.2024).
13. Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom № 30668/96 30671/96 30678/96. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554> (дата звернення: 20.10.2024).
14. Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom № 11002/05. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79604> (дата звернення: 20.10.2024).
15. Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland № 16130/90. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57844> (дата звернення: 20.10.2024).
16. Sørensen and Rasmussen v. Denmark № 52562/99 52620/99. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-72015> (дата звернення: 20.10.2024).

17. National Union of Belgian Police v. Belgium № 4464/70. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57435> (дата звернення: 20.10.2024).
18. United Communist Party of Turkey and Others № 19392/92. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58128> (дата звернення: 20.10.2024).
19. Trade Union of the Police in the Slovak Republic and Others v. Slovakia № 11828/08. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-113335> (дата звернення: 20.10.2024).
20. Urcan and Others v. Turkey № 23018/04 23034/04 23042/04. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-87634> (дата звернення: 20.10.2024).

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-04-05

Сіроха Д. І.

*в.о. завідувача кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка,  
доктор юридичних наук, доцент*

## **ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ: НА ПРИКЛАДІ ПРОКУРОРІВ, СУДДІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

*У статті досліджено трудово-правову природу припинення повноважень посадових осіб через поєднання загального та спеціального правового регулювання, а також у контексті балансу єдності (уніфікованих підходів) та диференціації (урахування специфіки окремих категорій працівників). Автор акцентує увагу на проблемі юридичної невизначеності, що виникає у зв'язку з відсутністю в Кодексі законів про працю України чітко сформульованих норм щодо поняття «припинення повноважень посадових осіб», зокрема щодо кола осіб, на яких поширюється ця підстава, змісту їхніх повноважень, а також умов, за яких можливе застосування пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України.*

*Розкрито, що посадові особи є функціонально присутніми в усіх організаційно-правових формах юридичних осіб та здійснюють управлінські повноваження трьох основних типів: організаційно-розпорядчі, консультативно-дорадчі та адміністративно-господарські. У роботі наведено їх доктринальне та нормативне наповнення, що дозволяє уточнити сферу дії відповідної підстави припинення трудового договору. На підставі аналізу норм спеціального законодавства (зокрема, законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру», «Про Національне антикорупційне бюро України» та ін.) встановлено, що регулювання припинення повноважень є більш детальним лише щодо осіб, наділених гарантіями інституційної незалежності. У той же час законодавство про правоохоронні органи або не містить подібних положень узагалі, або вирішує це питання фрагментарно, без урахування адміністративного навантаження на відповідні посади.*

*Окрему увагу приділено аспекту зайнятості, оскільки припинення повноважень посадової особи без належного правового врегулювання фактично означає втрату роботи,*