

ASSOCIATION OF CIVIL SERVANTS AND UNION FOR COLLECTIVE BARGAINING AND OTHERS
v. Germany (№ 815/18, 3278/18, № 12380/18 та ін.)¹

Обставини справи

Заявниками в цій справі є конфедерація профспілок та асоціацій, асоціація та профспілка, а також окремі члени профспілок. Їхня скарга стосувалася суперечливих колективних договорів між компанією та різними профспілками щодо працівників, які працювали в одному структурному підрозділі компанії.

У 2015 році національний законодавчий орган ухвалив Закон про уніфікованість колективних договорів (Закон), який передбачав нове рішення в разі суперечливих колективних договорів. Відповідно до цього положення залишався застосовним лише колективний договір, укладений профспілкою, яка мала найбільшу кількість членів, зайнятих у структурному підрозділі відповідної компанії. Інші колективні договори втрачали чинність.

Заявники подали безуспішну конституційну скаргу до Федерального конституційного суду, спрямовану проти Закону, та стверджували, що відповідні законодавчі положення порушували, зокрема, їхнє право створювати асоціації, захищати й покращувати умови праці та економічні умови згідно з Основним Законом.

Оцінка Суду

Право

Стаття 11 Конвенції

(а) Чи мало місце втручання

Оскаржувані положення Закону могли призвести до того, що колективний договір, укладений профспілкою з роботодавцем, ставав би повністю незастосовним, якщо суперечив іншому колективному договору, який містив принаймні частково відмінні положення щодо умов праці та збігався з угодою профспілки меншини щодо місця, часу, структурного підрозділу й посади працівників, та був укладений іншою профспілкою, яка мала більше членів у структурному підрозділі відповідної компанії. Крім того, в результаті оскаржуваних положень, профспілки могли бути зобов'язані розкривати кількість своїх членів у структурному підрозділі під час розгляду в суді з трудових спорів, щоб визначити профспілкову більшість, і таким чином їх чисельність у разі масових протестів. Ці положення втручалися в право заявників створювати профспілки та вступати до них згідно з пунктом 1 статті 11 Конвенції, що включає право як профспілок, так і їхніх членів вести колективні переговори з роботодавцем.

¹ Огляд цього рішення підготувала Анастасія Бойченко.

(b) *Чи було втручання виправданим*

Оскаржуване втручання було «передбачене законом» і переслідувало законну мету захисту прав інших осіб, а саме працівників, які не обіймають ключові посади, та профспілок, які захищають їхні інтереси, а також права роботодавця. Тож ЄСПЛ мав визначити, чи було втручання необхідним у демократичному суспільстві.

Профспілки, яких це стосується, не втратили права як такого на ведення колективних переговорів (у разі потреби права розпочати страйк у цьому контексті) і на укладення колективних договорів. Відповідне положення мало на меті заохотити профспілки до координації переговорів щодо укладення колективних договорів. У разі неузгодженості воно передбачало різні правові наслідки щодо суперечливих колективних договорів, укладених із роботодавцем (у тому, що залишався застосовним лише той колективний договір, який був укладений найбільшою профспілкою в межах структурного підрозділу). Обмеження обсягу свободи профспілок і, зокрема, права на ведення колективних переговорів згаданим положенням було здійснено в декількох аспектах:

- профспілки, чиї колективні договори стали незастосовними, мали право прийняти законодавчі положення колективного договору профспілкової більшості повністю. Отже, ці профспілки не були залишені без жодного колективного договору проти їхньої волі;
- профспілки меншин зберегли за собою право ефективно пред'являти претензії та робити подання роботодавцю щодо захисту інтересів своїх членів, вести переговори з роботодавцем й укладати колективні договори;
- конфліктні колективні договори не стали б незастосовними, якби не було дотримано встановленого законом обов'язку заслухати ці профспілки. Конфліктний колективний договір міг би стати незастосовним відповідно до національного законодавства, лише якщо профспілка більшості серйозно та ефективно врахувала інтереси працівників певних професій або галузей, колективний договір яких став незастосовним;
- довгострокові виплати, такі як внески на пенсію в угоді профспілки меншини, могли бути визнані незастосовними, лише якщо в договорі профспілки більшості містилася порівняна вигода;
- у процедурі визначення того, яка з кількох профспілок мала більшість членів у цьому підрозділі та чий колективний договір таким чином застосовний, необхідно було уникати розголошення кількості членів профспілки в структурних підрозділах, якщо це можливо.

З огляду на обсяг обмеження на ведення колективних переговорів втручання у право заявників на ведення колективних переговорів не можна вважати таким, що впливає на істотний елемент свободи профспілок, без якого ця свобода втратила б зміст. Право на ведення колективних переговорів не охоплювало «права» на колективний договір. Суттєвим було те, що профспілки могли пред'явити претензії роботодавцю та бути вислухані роботодавцем. Це фактично гарантували на практиці оскаржувані положення національного законодавства, як їх тлумачить Федеральний конституційний суд. Крім того, право

профспілкових меншин на страйк як важливий інструмент захисту професійних інтересів своїх членів оскаржуваними положеннями не обмежувалося.

У своїй усталеній практиці ЄСПЛ розглядав більш масштабні обмеження права на ведення колективних переговорів, зокрема повне виключення права профспілок меншості або менш представницьких профспілок узагалі укладати колективні договори.

ЄСПЛ нагадав, що обсяг свободи розсуду держав також залежить від мети, яку переслідує оскаржуване обмеження, і конкуруючих прав інших осіб, які можуть постраждати внаслідок необмеженого здійснення права на ведення колективних переговорів. Оскаржувані положення були спрямовані, серед іншого, на забезпечення справедливого функціонування системи колективних переговорів шляхом утримання профспілок, які представляють працівників на ключових посадах, від того, щоб вони окремо вели переговори щодо колективних договорів на шкоду іншим працівникам, а також на сприяння загальному компромісу. Ті цілі, які обстоювали права зазначених інших працівників і профспілок, що захищають їхні інтереси, а також права роботодавця, слід було вважати дуже вагомими, оскільки вони були спрямовані на зміцнення всієї системи колективних переговорів, а отже профспілкової свободи як такої.

Спостерігався високий ступінь розбіжності між національними системами у сфері захисту прав профспілок. Практика ЄСПЛ та порівняльний матеріал, наданий третіми сторонами, які вступили у справу, свідчили, що більшість Договірних Сторін мали правила, які перешкоджали застосуванню кількох суперечливих колективних договорів. Навіть більше, правові системи, що дозволяють укладати колективні договори (більш обмежувальні, ніж спірні положення в цій справі) лише «представницьким» профспілкам, були визнані міжнародними органами такими, що узгоджуються з відповідними міжнародно-правовими інструментами.

З огляду на зазначене держава-відповідач мала свободу розсуду щодо обмеження свободи профспілок, про яке йдеться. Таку свободу розсуду тим паче мало бути надано, оскільки законодавча влада повинна була зробити важливий політичний вибір, щоб досягти належного балансу між відповідними інтересами працівників (включно з конкуруючими інтересами різних профспілок) і керівництва.

Крім того, той факт, що оскаржувані положення можуть призвести до втрати привабливості й таким чином до зменшення членства менших профспілок, які часто представляють певні професійні групи, сам по собі не порушує права членів профспілок приєднуватися до таких профспілок або залишатися в них, яке вони повністю зберегли.

Відповідно, не було невиправданого втручання в право заявників на ведення колективних переговорів, істотні елементи якого вони могли реалізувати, представляючи інтереси своїх членів і ведучи переговори з роботодавцями від імені своїх членів. Оскільки держава-відповідач користувалася свободою розсуду в цій сфері, не було жодних підстав

вважати, що оскаржувані положення спричиняють непропорційне обмеження прав заявників за статтею 11 Конвенції.

ЄСПЛ постановив, що в цій справі не було порушення статті 11 Конвенції (п'ять голосів проти двох).

Висновок

Відсутність порушення статті 11 Конвенції (право на свободу зібрань та об'єднання).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 5 липня 2022 року й набуло статусу остаточного 5 жовтня 2022 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.