

## Розділ 3

# ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС. ТРУДОВЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

УДК 349.2

Р. Я. Бутинська

## ЩОДО ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

*Розглянуто питання визначення поняття колективних трудових правовідносин з урахуванням методологічних основ загальної теорії права та визначальних засад регулювання відповідних зв'язків нормами трудового права. Обґрунтовано, що колективними є трудові правовідносини матеріального, процедурного та процесуального характеру, які виникають та існують для реалізації колективом найманих працівників спільних трудових прав.*

**Ключові слова:** колективні трудові правовідносини, колективні інтереси, колектив найманих працівників, колективні трудові права.

**Постановка проблеми.** Ринкові перетворення, що відбуваються в Україні у сфері реалізації особою права на працю та пов'язані передусім із необхідністю приведення вітчизняного законодавства до стандартів Європейського Союзу, розширенням сфери договірного регулювання трудових відносин, а також появою нових учасників цих відносин чи виникненням нових соціальних зв'язків між уже звиклими суб'єктами цих стосунків, потребують наукового обґрунтування об'єктивних закономірностей їхнього існування та визначають нові напрями у дослідженнях науки трудового права.

**Стан дослідження.** Колективні трудові правовідносини неодноразово ставали об'єктом ґрунтовних галузевих наукових досліджень. Свого часу доцільність виокремлення такого виду правовідносин обґрунтував Л. Я. Гінцбург [1, с. 159]. Радянський етап формування галузевої теорії правовідносин відомий працями С. О. Іванова, Р. З. Лівшиця, Ю. П. Орловського [2, с. 107–112], А. І. Цепіна, О. В. П'ятакова [3], А. Р. Мацюка [4]. Нині теоретичні та практичні проблеми цих правовідносин розглянуті у працях П. Д. Пилипенка [5], М. В. Сорочишина

[6], Г. І. Чанишевої [7]. Однак поява нових нормативно-правових актів, що регулюють колективні трудові відносини та необхідність ухвалення Трудового кодексу України відповідно до світових стандартів, зумовлюють потребу сучасного трактування сутності цих правовідносин.

**Мета** – визначити поняття колективних трудових правових відносин як комплексу правових стосунків різного ступеня значущості, що вони повинні мати у процесі реалізації працівниками спільних трудових прав.

**Виклад основних положень.** Поняття правовідносин, незалежно від галузевої належності в загальній теорії права, традиційно розглядають через систему правових ознак, що їх характеризують. Визначальною, згідно з висновками вчених, ознакою є те, що правовідносини є різновидом суспільних відносин [8, с. 262], а отже вони є типовим, здійснюваним у певному порядку, стабільним взірцем взаємодії конкретизованих шляхом вказівки на певні властивості суб'єктів [9, с. 660]. Складовими суспільних відносин (а отже і правовідносин) є: суб'єкти, об'єкти, зміст, підстави їх виникнення та припинення.

Іншою, не менш важливою ознакою поняття правовідносин, є необхідна урегульованість суспільних відносин нормами права. Вони (норми права) визначають елементи завдяки чому надають суспільним відносинам юридичну форму – трансформують їх у правовідносини. Внаслідок впливу норм трудового права на суспільні відносини, які виникають у процесі застосування й організації праці працівників, окрім основних – індивідуальних трудових, формуються та розвиваються колективні трудові правовідносини. Вони є складовою консолідованого поняття трудових правовідносин з огляду на безпосередній або опосередкований зв'язок із індивідуальними трудовими правовідносинами.

Обґрунтування галузевого характеру колективних трудових правовідносин зумовили активні наукові дискусії. Так, О. І. Процевський наголошував, що правові відносини, які виникають з участі профспілкового органу в організації оплати праці, створення відповідних її умов і управління підприємством, укладення колективного договору, вирішення трудових спорів тощо, без сумніву становлять предмет трудового права. Але характер і сутність цих відносин є іншими, ніж у трудових. Тому їх не можна віднести до останніх [10]. У сучасній доктрині трудового права України зазначені правовідносини здебільшого трактують як різновид галузевих правовідносин, що пов'язані із власне (індивідуальними) трудовими [11], обслуговують трудові та функціонують водночас із ними [1, с. 159].

Приналежність до системи галузевих правовідносин зумовлює об'єктивну притаманність їм родових характерних рис. Ґрунтовний аналіз спільних ознак правовідносин, що визначають їх як трудові, здійснено у монографії П. Д. Пилипенка [5, с. 112–154].

Послугуючись характерними ознаками всіх трудових правовідносин, обґрунтованих Н. Б. Болотіною [12, с. 131], вважаємо, що колективні галузеві правові стосунки є матеріальними, процедурними та процесуальними трудовими правовідносинами.

Для формування видового поняття колективних трудових правовідносин важливо визначити сферу суспільних зв'язків, які, будучи врегульованими нормами трудового права України, формують основу досліджуваного поняття.

Розглядаючи поняття колективно-трудова правовідносин, А. Р. Мацюк запропонував їх родову назву: «Участь трудящих в управлінні виробництвом» [4, с. 215–242], визначивши їх систему такими видами правових стосунків: з участі робітників і службовців в управлінні виробництвом у вузькому розумінні; з укладення колективного договору (колективно-договірні відносини); із встановлення умов праці та заробітної плати шляхом локального регулювання; із застосування умов праці та трудового законодавства; з житлово-побутового та культурного обслуговування робітників і службовців; із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; з розгляду трудових спорів. Визначаючи сучасне бачення трудового права, М. І. Іншин та В. І. Щербина назвали ці правовідносини «із виробничої демократії» (відносини за участі працівників, їхніх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників) та з вирішення трудових спорів [13, с. 206].

Формуючи поняття колективних трудових правовідносин, одні вчені акцентують на видах цих правовідносин: 1) відносини з участі робітників і службовців в управлінні підприємством, з організації соціалістичного змагання, укладення колективного договору і встановлення умов праці в межах локального регулювання, з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю [3, с. 95]; 2) відносини щодо: участі трудящих в управлінні виробництвом, колективних переговорів, укладення і виконання колективного договору, встановлення умов праці, охорони праці, контролю та нагляду за додержанням трудового законодавства, вирішення колективних трудових спорів, участі профспілок у регулюванні трудових відносин [2, с. 21].

П. Д. Пилипенко колективними трудовими вважає відносини, що виникають у процесі укладення та підписання колективних догово-

рів і угод та встановлення умов праці на підприємствах [5, с. 33]. В академічному курсі вчених Львівської наукової школи з трудового права колективно-трудові правовідносини визначаються як тотожні правовим стосункам соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах [11, с. 62]. Вони ж у такому значенні виходять за межі конкретного підприємства та можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини соціального партнерства, які виникають на національному рівні в результаті проведення переговорів, погодження взаємних інтересів та укладення генеральних угод.

Інші вчені визначають поняття правовідносин через їх суб'єктів. На думку О. С. Пашкова, це відносини між профспілками та іншими представницькими органами колективів, з одного боку, і роботодавцями або їх представницькими органами – з іншого, з приводу встановлення і застосування умов праці працівників [14, с. 81].

Г. І. Чанишева сформулювала поняття колективно-трудоі правовідносини як урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації їх суб'єктами колективних трудових прав [15, с. 5].

Грунтуючись на загальнотеоретичному трактуванні правовідносин як способу реалізації, утвердження права людини (як її властивості), вважаємо, що основою колективних трудових правовідносин є спільні (гуртові, колективні) трудові права найманих працівників, які можуть бути здійснені лише шляхом консолідованих дій працівників, що перебувають в індивідуальних трудових правових стосунках з одним чи декількома роботодавцями. Саме ці права визначають соціальні зв'язки, які виникатимуть у процесі їх реалізації та формують сферу колективних трудових правовідносин.

Нормативно-правову основу регламентації колективних трудових прав формують акти міжнародного та європейського співтовариства (МОП, Ради Європи, Європейського Союзу тощо) та вітчизняне законодавство.

Грунтуючись на досвіді Європейського Союзу та вітчизняному законодавстві, колективними називають такі трудові права: право на інформацію та консультації, право на об'єднання; право на участь в управлінні підприємством; право на колективні переговори; право на укладення колективних угод; право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк [16, с. 64]. Ці права є колективними з урахуванням порядку (форми) їх реалізації – вони реалізуються шляхом безпосередньої, а доволі часто і представницької демократії [17, с. 226].

Перелік колективних трудових прав визначає сферу однойменних трудових правовідносин як способу їх реалізації. Такими є правовідносини щодо: утворення та діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів колективів найманих працівників у трудових чи інших правовідносинах; утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у трудових чи інших правовідносинах; укладання і виконання колективних договорів, колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; колективних переговорів; діяльності профспілок з приводу застосування трудового законодавства; участі колективів найманих працівників в управлінні організаціями; вирішення колективних трудових спорів.

Правовідносини виникають між суб'єктами, які визначені нормами права шляхом вказівки на невід'ємні властивості, характерні їм як адресатам норм певної галузі права. А відтак невід'ємною характеристикою колективних трудових правовідносин є правосуб'єктні відповідно до норм трудового права учасники, які перебувають у реальному правовому зв'язку та взаємодіють між собою, реалізуючи галузевий правовий статус.

Колективні трудові правовідносини є відносно визначеними за суб'єктним складом. Їхні суб'єкти вичерпно регламентовані. Аналізуючи учасників досліджуваних правовідносин, учені акцентують на їх (правовідносин) колективному характері [7, с. 18].

Проаналізувавши наукові висновки щодо видів суб'єктів досліджуваних правовідносин, хочемо зробити декілька узагальнень. Одні вчені серед суб'єктів вказаних правовідносин у науковій літературі називають трудовий колектив, представництво якого здійснює профспілковий комітет та підприємство, установа, організація в особі їх адміністрації [2, с. 288–296; 4, с. 195].

Інші вважають, що сфера колективних трудових правовідносин значно розширилась, а отже в сучасних умовах суб'єктами колективних правовідносин є: окремих роботодавець, організації та об'єднання роботодавців, трудові колективи, професійні спілки, виборні органи професійних спілок, інші представники працівників, а також органи державної влади, місцевого самоврядування, Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва та примирення [12, с. 130]. Законодавством України врегульовано юридичний статус зазначених суб'єктів.

Спробуємо висловити власні міркування щодо обґрунтування суб'єктів зазначених правовідносин. Чинне законодавство про працю послуговується терміном трудовий колектив для позначення колективного суб'єкта – всіх громадян, які своєю працею беруть участь у діяль-

ності підприємства на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з цим підприємством (ст. 252-1 КЗпП України). Критичні аргументи щодо доцільності використання успадкованого ще з часів формування радянської доктрини трудового права поняття трудовий колектив наведені у монографії П. Д. Пилипенка «Проблеми теорії трудового права» [5, с. 186–203].

В основі виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, однією із сторін якого є працівник (ст. 21 КЗпП України). В сучасних умовах різних організаційно-правових форм реалізації особою права на працю під час визначення суб'єкта саме трудових (а не цивільних) правовідносин учені та й законодавство послуговуються термінами «найманий працівник», «наймана праця» (ст. 12 КЗпП України; ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [18]). Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» однією із сторін колективного трудового спору є наймані працівники, окремі категорії найманих працівників, об'єднання найманих працівників [19].

З-поміж усіх суб'єктів основним у колективних-трудовах правовідносинах вважаємо колектив найманих працівників, адже саме його інтерес слугує об'єктом цих правовідносин, а механізм реалізації ним своїх прав зумовлює доцільність та необхідність існування цих правовідносин. Водночас усі інші суб'єкти, хоч і вступають відповідно до законодавства у правовідносини реалізації колективних трудових прав найманих працівників, наділені суб'єктивними юридичними правами і самостійного, і представницького характеру.

На підставі проведеного аналізу законів України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [20], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [18], «Про соціальний діалог в Україні» [21], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [19] та глави XVI КЗпП України можна зробити висновок, що самостійними суб'єктами колективних трудових правовідносин із власними або представницькими правами та обов'язками є колектив найманих працівників, роботодавець, об'єднання роботодавців, профспілки та їх об'єднання, Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради, галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо), примирні комісії, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення.

Однією із особливостей колективних трудових правовідносин у галузевій літературі визначають інтерес суб'єкта, що вступає у ці

правовідносини [7, с. 14]. Вони відбуваються задля забезпечення колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і вимагають відповідного правового опосередкування. Інтереси колективу – самостійна категорія інтересів, які не завжди збігаються з інтересами роботодавця і працівника [15, с. 5]. Спільність інтересів може бути тільки у найманих працівників і то лише за умови їхнього взаємного прагнення до висловлення своєї колективної волі, яка повинна, крім того, бути юридично оформлена у вигляді рішення зборів, протоколу про наміри або якимось інакше [5, с. 212].

Інтерес є правовою ознакою суб'єктивних юридичних прав. У загальній теорії права суб'єктивне юридичне право визначають як закріплену в нормах права та забезпечену державою можливість певної поведінки суб'єкта, спрямованої на задоволення власних інтересів [8, с. 260–261].

Зважаючи на галузеву специфіку колективних трудових правових відносин, інтерес має різну змістовну сутність і вказує на мету реалізації суб'єктивних юридичних прав та обов'язків їхніми носіями, що дає змогу окреслити особливості змісту правовідносин. Наукові висновки про те, що суб'єктивні юридичні права та обов'язки здійснюються лише в інтересах правоможного суб'єкта є виправданими щодо суб'єктивних юридичних прав та обов'язків колективу найманих працівників. Інтерес колективу найманих працівників як усвідомлення необхідності задоволення колективної потреби є спрямовальним критерієм використання потрібних для цього суб'єктивних юридичних прав. Водночас аналіз законодавства, яке регулює колективні трудові відносини, дає змогу зробити висновок, що суб'єктивні юридичні права учасників відповідних правових стосунків (профспілок, примирних комісій, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення, об'єднання роботодавців тощо) спрямовані на задоволення «безпосереднього» об'єкта їх інтересу (відображає необхідність вступу цього суб'єкта у конкретні правовідносини) та «опосередкованого» об'єкта інтересу (об'єктивно консолідованих інтересів найманих працівників, заради задоволення яких існує вся система колективних трудових правовідносин).

Правовідносини – це завжди двосторонній зв'язок конкретно визначених суб'єктів, у якому одна сторона має права, а інша – відповідні обов'язки. Змістом колективних трудових правовідносин є суб'єктивні колективні права та колективні обов'язки суб'єктів [12 с. 130], які визначають галузевий правовий статус кожного із суб'єктів та є наслідком проголошення трудових прав колективу найманих працівників як об'єднаної соціальної спільності в актах міжнародного співтовариства.

Для повної характеристики досліджуваних правовідносин важливо визначити правові підстави їх виникнення. Одні вчені вважають, що такою є лише укладення трудового договору [17, с. 226]. Їм слушно заперечує Г. І. Чанишева, вважаючи, що трудовий договір є підставою виникнення колективних трудових правовідносин з участі трудових колективів в управлінні підприємством (установою, організацією), оскільки з укладенням трудового договору працівник стає членом такого колективу. Однак трудовий договір не є підставою виникнення всіх видів правовідносин [7, с. 16].

Вітчизняне законодавство диференціює правові підстави виникнення правовідносин залежно від їх виду. Такими є: укладення угоди про створення органу соціального діалогу чи про початок однієї із законодавчо визначених форм соціального діалогу; момент ухвалення рішення колективом найманих працівників про представництво їх профспілкою чи іншими органами; момент надсилання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору; момент виникнення колективного трудового спору; момент оголошення страйку тощо.

**Висновки.** Колективні трудові правовідносини – це комплекс взаємопов'язаних правових стосунків матеріального, процедурного та процесуального характеру, що виникають та існують для реалізації колективом найманих працівників спільних трудових прав на підставі норм однойменної галузі права.

---

1. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с.

2. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский – М.: Наука, 1978. – 368 с.

3. Цепин А. И. Трудовое право трудовой коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков – М.: Наука, 1986. – 199 с.

4. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк – К.: Наукова думка, 1984. – 280 с.

5. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

6. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія / М. В. Сорочишин. – Одеса: Юридична література, 214. – 208 с.

7. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.

8. Луць Л. А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою) / Л. А. Луць. – К.: Атіка, 2010. – 412 с.

9. Общая теория государства и права: академический курс: в 3-х т. / отв. ред. М. Н. Марченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Зерцало-М, 2002. – Т. 2. – 816 с.

10. Процевський О. І. Про предмет трудового права України / О. І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81–84.
11. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-є вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2010. – 544 с.
12. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725 с. – (Вища школа ХХІ століття).
13. Іншин М. І. Сучасне бачення трудового права України / М. І. Іншин, В. І. Щербина // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201–206.
14. Пашков А. С. Проект нового Трудового кодекса / А. С. Пашков // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 80–84.
15. Чанишева Г. І. Поняття та види колективних трудових правовідносин / Г. І. Чанишева // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014 – № 10-2. – Т. 2. – С. 4–7.
16. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дрижчана, Л. П. Гарашенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Юридична думка, 2008. – 304 с.
17. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
18. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
19. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
20. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
21. Про соціальний діалог: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

### **Бутынская Р. Я. О понятии коллективных трудовых правоотношений**

*Рассмотрено вопросы определения понятия коллективных трудовых правоотношений с учетом методологических основ общей теории права и определяющих принципов регулирования соответствующих связей нормами трудового права. Обосновано, что коллективными являются трудовые правоотношения материального, процедурного и процессуального характера, возникающие и существующие для реализации коллективом наемных работников совместных трудовых прав.*

**Ключевые слова:** коллективные трудовые правоотношения, коллективные интересы, коллектив наемных работников, коллективные трудовые права.

### **Butynska R. Y. To the notion of collective labour relations**

*The article is devoted to the issues of definition of the notion and characteristic features of collective labour relations on the methodological basis of*

*general theory of law and defining principles of corresponding relations' regulation in the sphere of person's right to work realization. The author substantiates that collective labour relations are the component of consolidated notion of labour relations given the direct or indirect connection with the individual labour relations. The author holds up the implication that referred legal relations are the separate type of labour relations with their own subjects, objects and content.*

*The peculiarities of collective labour employees' rights realization are determined. It is accented that common labour rights of employees might be realized only by the bodies specially authorized by the meeting (conference) of employees or the trade unions. The realization of these rights forms the sphere of collective labour relations. The conclusion is made that subjective legal rights of participants of the corresponding legal relations (the trade-unions, conciliation committee, labour arbitrage, the National Mediation and Conciliation Service, associations of employers) are designed to meet the «direct» object of their own interest (reflects the necessity for this entity to enter the specific legal relations) and the «indirect» object of interest (objectively consolidated interests of employees for the realization of which the whole system of collective labour relations exist). The collective labour relations are defined as a complex of interconnected legal relations of material, procedural and processual nature arising out of the norms of labour law and existing for the realization of common labour rights by the employees' staff.*

**Key words:** *collective labour relations; collective interests; employees' staff; collective (common) labour rights.*

*Стаття надійшла 22 лютого 2016 р.*

УДК 347.95:347.964.1

**О. Б. Верба-Сидор,  
У. Б. Воробель**

## **ІНСТИТУТ ПРИВАТНИХ ВИКОНАВЦІВ В УКРАЇНІ: ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

*Проаналізовано новели механізму примусового виконання рішень юрисдикційних органів, зокрема проблеми запровадження інституту приватних виконавців в Україні. Серед шляхів вирішення проблем наведено такі: наявність достатнього фінансування діяльності державних виконавців, механізму справедливого пропорційного розподілу виконавчих проваджень між приватними виконавцями (у разі їх запровадження), законодавчого положення щодо публічності договору про надання послуг приватним виконавцем, ефективного захисту стягувачами своїх прав забезпечать ефективне поновлення прав осіб.*

**Ключові слова:** *приватні виконавці, державні виконавці, виконавче провадження, публічний договір.*