

УДК 347.122

С.В. ВЕНЕДІКТОВ, канд. юрид. наук,
доц., Харківський національний університет ім.
В.Н. Каразіна

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Ключеві слова: трудове правовідношення,
суб'єкти трудового правовідношення, робото-
давець, працівник, трудовий колектив, керівник

Будь-яке підприємство, установа, організація, або зазначаючи законодавчою мовою сучасності – юридична особа, являє собою державний чи приватний інституційний елемент, який складається з безлічі відносин між працівниками, що виникають під час реалізації ними права на працю. Організаційно-правову форму єдності таких працівників у науці трудового права зазвичай прийнято ототожнювати з поняттям «трудоий колектив», в якому знаряддя праці, предмети праці та, безпосередньо, працівники знаходяться в постійному взаємовідношенні та русі, що, в свою чергу, породжує цілий ряд спільних соціальних наслідків та виробничих перетворень, які активно впливають на результативність праці.

Юридичне визначення трудового колективу ще до цього часу міститься в Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Згідно положень зазначеного законодавчого акту, трудовий колектив підприємства, установи, організації – це об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації [1]. Відповідно, для існування трудового колективу необхідна наявність наступних передумов: 1) два або більше працівники (за винятком виконавчого органу, що здійснює представницькі повноваження по відношенню до роботодавця); 2) спільна мета, що об'єднує працівників при здійсненні ними

трудової діяльності; 3) об'єднання працівників в певну групу, для досягнення обумовленої мети; 4) організаційна оформленість в межах єдиного роботодавця; 5) наявність чітко визначеної структури взаємодії, що виражається в формуванні певного кола обов'язків працівників, їх прав та задач, дотриманні трудової дисципліни в межах конкретної юридичної особи.

Важливою ознакою такого визначення трудового колективу є здійснення спільної трудової діяльності, яка виступає підставою для виникнення внутрішніх суспільних відносин, на базі індивідуальних трудових відносин. Тобто сукупність індивідуальних трудових відносин в рамках конкретної юридичної особи створює трудовий колектив з його внутрішніми взаємними відносинами, які хоча безпосередньо і не регламентуються трудовим правом але впливають із них, зокрема з обов'язків працівника (чесно і сумлінно працювати, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця).

Таким чином, при подальшому дослідженні нас будуть цікавити не особливості правового статусу трудового колективу, який вже досить детально розглянутий в наукових розробках О.С. Пашкова, В.Г. Ротаня, В.В. Лазора, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, а також російських вчених М.В. Лушнікової, О.М. Лушнікова, Є.Б. Хохлова, К.М. Гусова, В.М. Толкунової та інших, а безпосередньо взаємовідносини його членів – тобто працівників. Актуальність нашої роботи ми пов'язуємо з тим, що на цей час наука трудового права приділяє у вагу виключно «відносинам по вертикалі», які виникають між працівником та роботодавцем, в свою чергу «відносини по горизонталі» – між працівниками, при реалізації ними своєї трудової функції, залишаються майже не дослідженими. І якщо перші відносини, безперечно, відносяться до трудових правовідносин, то визна-

чення правової природи інших викликає певні ускладнення.

В свою чергу, саме виробничо-функціональні відносини між працівниками в трудовому колективі, продиктовані принципами розподілу і кооперації праці та опосередковані завданнями, що стоять перед роботодавцем, як суб'єктом господарювання, суттєво впливають, як на ефективність здійснення трудової функції окремим індивідом, так і на продуктивність праці колективу в цілому, що не може не позначитися на кількості та якості продукції, що виробляється, або послугах які надаються. Зазначимо, що трудовий договір має виключно індивідуальну спрямованість по відношенню до працівника, що не враховує інші соціальні фактори, які виникають під час реалізації трудового правовідношення, а саме взаємовідносини в трудовому колективі, члени якого зобов'язані підтримувати між собою безпосередні виробничі контакти, і чия трудова діяльність часто перетинається з діяльністю один одного, або є частиною кінцевого результату.

Таким чином, здійснення трудової функції окремим працівником неможливо уявити без його вступу у відносини з іншими членами трудового колективу. При цьому, реалізація таких відносин може відбуватися, як на рівні між керівником та підлеглим (організаційно-управлінські відносини), так і на рівні між працівниками, що мають однакове соціальне положення (наприклад, відносини між двома юристами в юридичному відділі або між токарем та слюсарем інструментальником).

Аналізуючи відносини між керівником та підлеглим йому працівником, відразу ж слід відмежовувати першого від роботодавця, або його представника (уповноваженого органу, особи). Взагалі, сучасна наука під керівником визначає посадову особу, яка наділена реальною владою по відношенню до підлеглих та достатньо повним кругом повноважень, що дозволяють йому приймати рішення, визначати, що робити і як робити [2, с.223]. Специфічні ознаки керівника: перебування на чолі певного формально організованого колективу;

управління підлеглими; що має внутрішній (у межах організаційної структури керованої системи) та організаційний характер (організація підпорядкованої керівнику системи управління і самого процесу управління шляхом затвердження схеми управління, регулювання чисельності працюючих, їх режиму, змінності, правового становища та реалізації функцій щодо організації керівного апарату – розробка положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій тощо); здійснення управління на основі прямого підпорядкування, що у правових відносинах набуває характеру юридичної залежності однієї сторони від іншої: для посадової особи встановлюється зміст і межі юридичного владарювання шляхом надання повноважень, для громадянина – відповідні юридичні можливості та обов'язки шляхом наділення суб'єктивними правами та юридичною відповідальністю; прерогатива ухвалювати, в межах своєї компетенції, управлінські рішення (накази, розпорядження тощо); визначення юридичного змісту відносин, які керівник встановлює у колективі (надання, перерозподіл або позбавлення прав підлеглих, покладення на них обов'язків) [3, с.82].

Зазначимо, що у випадку коли керівництво працівником здійснюється через виконавчий орган (наприклад, директора), який визначений статутними документами юридичної особи, такий вид суспільних відносин буде визначатися виключно як трудові правовідносини. В цьому випадку в одній особі будуть співпадати два суб'єкта трудового правовідношення – представник роботодавця (носії прав юридичної особи) та найманий працівник – керівник юридичної особи. Л.Є. Кисіль, класифікуючи такого керівника як лінійного, підкреслює, що він «здійснює комплексне управління об'єктом у цілому та усіма його підрозділами, зокрема, через реалізацію переважно адміністративно-розпорядчих повноважень, що відображають найвищий ступінь владності і є обов'язковими для суб'єктів, до яких вони звернені; відповідають не лише за результати своєї праці, а й за організацію діяльності членів керованого ними колективу» [3, с.82].

Зазначимо, що наведена категорія керівника, будучи найманою особою, обіймає особливий правовий статус в трудовому праві – з одного боку між ним та власником (власниками) юридичної особи укладається трудовий договір, він отримує заробітну платню, на його поширюються локальні нормативно-правові акти, однак з іншого боку, у взаємовідносинах між окремими працівниками, або трудовим колективом він завжди виступає на боці роботодавця, в якості його представника. Прикладом може слугувати найм робочої сили, колективні переговори при укладенні колективного договору, вирішення індивідуальних або колективних спорів тощо. При цьому посадові повноваження такого керівника закріплені не в локальних актах, які регулюються трудовим правом, а в безпосередньо статуті – що підпадає під сферу регулювання цивільним правом. Однак, попре таку статутну регламентацію, відносини між виконавчим органом юридичної особи і роботодавцем є виключно трудовими правовідносинами.

Якщо ж розглядати відносини між працівником та керівником, що здійснює керівництво в межах окремих організаційних структур юридичної особи, пов'язане з виконанням певних функцій управління особою та здійсненям організаційної, інформаційної, економічної, правової та матеріально-технічної підготовки управлінських рішень, то можна побачити, що не зважаючи на певне підпорядкування підлеглого такому керівнику, обидва вони виступають як наймані працівники.

Тому в жодному випадку тут не можна казати ні про трудові правовідносини, які випливають з трудового договору, ні про адміністративні відносини влади і підпорядкування, що існували за радянської доби, в часи централізованого регулювання праці. В цих відносинах не можна казати про примус, тому що здійснюється добровільне виконання трудових обов'язків, які суб'єкти трудового правовідношення самі для себе визначили, закріпивши їх в трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях, тобто тих документів, що визначають функціональні обов'язки працівників

та є обов'язковими, без виключення, як для керівника так і для його підлеглого.

Підтвердженням зазначеного є інститут дисциплінарної відповідальності, забезпечення якого слід віднести виключно до сфери регулювання трудовим договором. Тобто дисциплінарна відповідальність в цьому випадку настає не за невиконання розпорядження керівника, а за недотримання прав та обов'язків, що визначають зміст трудового правовідношення. Тим більше, що в нашій країні дисципліна праці здебільшого виражена не на законодавчому рівні, а на рівні локальних актів або розпоряджень конкретної особи – колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, наказу, тощо.

Відносини між працівниками, що мають однакове соціальне положення, за змістом є тотожними вищерозглянутим відносинам керівника та підлеглого. Однак існують певні особливості, пов'язані з тим, що працівник працюючи в юридичній особі, не може виконувати свої функціональні обов'язки окремо від іншої групи таких же працівників. Зазначимо, що в деяких випадках, незважаючи на індивідуальний характер праці, їх трудові функції переплітаються. Як приклад можна навести роботу працівників в бригаді, у фермерському господарстві на конвеєрі тощо.

При цьому, забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві, гуманізація трудових відносин, підвищення якості трудового життя нерозривно пов'язане з зовнішньою (господарською) діяльністю юридичної особи. Що виражається в збільшенні виробничих потужностей, неофіційній рекламі підприємства, зацікавленості працівників в збереженні трудових відносин з зазначеним роботодавцем. З цього приводу І.Я. Кисельов виділяє наступні напрямки забезпечення культури взаємовідносин в трудовому колективі, його цивілізованості та досвідченості, покращення професійної кваліфікації та власної гідності працівників: 1) заборона нецивілізованого, хамського відношення вищестоящих та виробничому рівні до нижчестоящих; 2) заборона умисних або необережних дій адміністрації, що може зачепити, принизити

працівників, оскорбити їх почуття людської гідності; 3) спеціальні заходи по «олюдненню», «облагороджування» виробничого середовища [4, с.92–94].

Таким чином, виходячи з вищевикладеного аналізу правового регулювання відносин в трудовому колективі, можна зробити наступні висновки:

1. На цей час необхідно змінити традиційні підходи щодо правового регулювання трудового розпорядку в юридичній особі

2. Безперечно, такі відносини не можна відносити до трудового правовідношення, так як в них приймає участь тільки один вид суб'єктів правовідношення – працівники.

3. Зазначені відносини є наслідком суспільності виробничого процесу, який опосередкований відповідним режимом праці, тому їх можна класифікувати, як опосередковані трудовими відносинами.

4. Це відносини колективного співробітництва, взаємодопомоги та взаємної дії з метою належного виконання трудових обов'язків кожним членом трудового колективу по досягненню кінцевого результату.

5. Такі відносини мають впливовий, виховний та психологічний характер, вони надають статус змагальності та наслідування тра-

диціям, прагнення бути таким як передові працівники, мати повагу, славу, професійний статус тощо.

6. Відносини між роботодавцем та виконавчим органом юридичної особи і є виключно трудовими правовідносинами, незважаючи на те, що наведена категорія керівника, будучи найманою особою, обіймає особливий правовий статус – статус представника роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v9500400-83>.

2. Управление персоналом государственной службы : уч.-метод. пос. / под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : Изд-во РАГС, 1997. – 536 с.

3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 2001. – Т. 3: К-М. – 2001. – 792 с.

4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / Киселев И. Я. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

Венедіктов С. В. Щодо правового регулювання відносин в трудовому колективі / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 115–118 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11vcvvtk.pdf>

Досліджено правову сутність відносин, що існують в трудовому колективі. Визначено, що такі відносини є наслідком суспільності виробничого процесу, який опосередкований відповідним режимом праці, тому їх можна класифікувати, як опосередковані трудовими відносинами.

Венедіктов С.В. Относительно правового регулирования отношений в трудовом коллективе

Исследована правовая сущность отношений, существующих в трудовом коллективе. Определено, что такие отношения являются следствием общественности производственного процесса, опосредованного соответствующим режимом труда, поэтому их можно классифицировать, как косвенные трудовыми отношения.

Venediktov S.V. About Legal Regulation of Relations in the Workplace

Legal nature of relationships that exist in the workplace researched. Relationship is a consequence of the society of the production process, which mediated the appropriate mode of work, so they can be classified as indirect employment determined.