

темі трудового права посідає центральне місце і може розглядатися як угода про працю, юридичний факт та правовий інститут і роль та значення його в сучасних умовах господарювання зумовлюється насамперед його економіко-господарським та правовим значенням. А також принципово важливим і практично значущим є розмежування трудових і цивільно-правових договорів про працю. Існуюча практика вимагає удосконалення законодавчих положень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грачев М. Как работают на американских заводах //

Человек и труд. -1991. -№2. -С.24-26.

2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. -М.: Дело, 1999. -728 с.

3. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Сов. государство и право. -1990. -№7. -С.46-48.

4. Лобанов В.В. Служба высших руководителей США //Государство и право. -1996. -№6. -С.129-133.

5. Муцинова Н.А. Трудовое право развивающихся стран. Учебное пособие. -М.: Изд-во ун-та дружбы народов, 1989. -236 с.

Надійшла до редколегії 12.06.2004

ПРУДИВУС О.В., ПОРОШУК Б.П. ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ РАЗРЫВЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ОСНОВАНИИХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА (ИНОСТРАННЫЙ ОПЫТ)

Исследован правовой механизм, регламентирующий права работников стран Запада при разрыве трудового договора.

PRUDIVUS O.V., POROSHCHUK B.P. THE LEGAL REGULATION OF MAINTENANCE OF WORKERS RIGHTS AT BREAK OF THE LABOR CONTRACT ON THE BASIS OF ORGANIZATIONAL-LEGAL CHARACTER (FOREIGN EXPERIENCE)

The legal mechanism regulating the rights of workers of the countries of the West at break of the labor contract is investigated.

УДК 331.105

Г.В. РИБНИЦЬКИЙ

Національний університет внутрішніх справ

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ І РОБОТОДАВЕЦЬ ЯК СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Розглянута сутність колективно-договірного регулювання в науці трудового права.

Питання сторін колективного договору ні в діючому законодавстві про працю, ні в науці трудового права не знайшло одностайного вирішення. Різні автори вказують на різних суб'єктів трудового права. В.М. Догадов стороною колективного договору вважає директора підприємства, тому що він виконує усі обов'язки щодо організації трудової діяльності працівників, наділений відповідними правами та юридичними обов'язками [1, с.203]. З.Н. Бондаренко вважає стороною колективного договору трудовий колектив, оскільки він є суб'єктом колективних трудових відносин, бере участь у розробці колективних договорів, обговорює їх і виносить щодо них рішення, уповноважує профспілкові комітети підприємств і організацій підписати ці договори. Правосуб'єктність профспілок у трудовому праві обмежується представництвом [2, с.141-142].

А.Є. Пашерстник і М.М. Бару стороною колективного договору вбачають підприємство як юридичну особу. "Колективний договір, як і будь-який договір, являє собою акт юридичного характеру. Адміністрація, будучи органом підприємства, виступає від його імені. Підприємство, а не адміністрація відповідає за виконання зобов'язань перед іншою стороною за будь-яким цивільно-правовим договором" [3, с.17; 4, с.17]. Ю.Н. Коршунов

стверджує, що для колективного договору необхідні дві сторони. На державному підприємстві однією з таких сторін є робоча сила (трудова колектив), представлена профспілкою. Іншою стороною є держава, представлена керівником підприємства; на приватних підприємствах – власники робочої сили, представлені профспілкою та власник підприємства [5, с.55]. Б. Архіпова наполягає на поділі усіх суб'єктів трудового права, які беруть участь у колективно-договірному процесі на підприємстві, в установі, організації, на сторони колективного договору і суб'єкти-виконавці умов колективного договору. Відмінність між ними вона вбачає, насамперед, у різному обсязі повноважень сторін і виконавців договірних умов. Повноваження сторін колективного договору полягають у встановленні обов'язкових і нормативних умов та розподілі обов'язків між виконавцями. Останні ж обмежуються діями, необхідними для виконання обов'язків, покладених на сторони умовами колективного договору. Тому стороною на боці працівників виступає колектив підприємства, а суб'єктами-виконавцями можуть бути профспілкові комітети та інші громадські органи, організації самодіяльності колективу [6, с.16]. При цьому, вказують С. Зінченко і Л. Карпович, слід мати на увазі, що за своєю природою профспілковий

комітет, представляючи інтереси робітників і службовців у галузі виробництва, праці, побуту, культури, ніби протидіє адміністрації; органи ж трудового колективу виражають інтереси колективу в цілому [7, с.56].

А.І. Шебанова зауважує, що укладати колективний договір можна лише між суб'єктами трудового права, які наділені відповідними повноваженнями, а тому стороною колективного договору є трудовий колектив спільно зі своїм уповноваженим представником – професійною спілкою або іншим органом, уповноваженим трудовим колективом. Водночас, розроблення та укладення найбільш прийняттого колективного договору від імені трудового колективу з роботодавцем не виключає права профспілки, іншого уповноваженого працівниками представницького органу самостійно вести переговори й укладати колективний договір від імені працівників, інтереси яких представляються або пропонувати й укладати додатки до єдиного колективного договору, що захищають специфічні інтереси працівників за професійною ознакою [8, с.76]. В. Засць та В. Чирков позначають, що в інших країнах взагалі існує три теорії щодо сторін колективного договору [9, с.21-24]:

1. Союзна. Тут носіями прав і обов'язків, які відображаються у змісті колективного договору, виступають лише профспілкові організації та підприємці або об'єднання підприємців. Вони укладаються між роботодавцем або організацією (організаціями) роботодавців та профспілками (відповідно, їх структурами або загальним представництвом профспілок).

2. Унітарна теорія визнає стороною окремих працівників, тому у разі порушення норм колективного договору окремі працівники мають право пред'являти позови. Профспілкам лише надаються повноваження виступати від імені окремих працівників, набувати для них права та обов'язки.

3. Прибичники комбінованої теорії сторін колективного договору визнають такими і профспілки, і працівників, тому вони мають право у разі невиконання договорів подавати позови в суд.

Надзвичайний різновид точок зору, позицій вчених, гадаємо, обумовлений різним підходом до розуміння сторін колективного договору, змішування даного поняття з такими, як учасники колективних переговорів чи представники сторін колективного договору. Розведення цих понять, з нашої точки зору, має відбуватись наступним чином. Сторонами колективного договору є роботодавець та трудовий колектив підприємства, установи, організації. За своєю юридичною природою ні роботодавець, ні трудовий колектив не здатні безпосередньо підписати колективний договір або взяти участь у всіх етапах колективно-договірних переговорів. Цю роль виконують представники сторін колективного договору: з боку роботодавця – це керівник підприємства, установи, організації, з боку трудового колективу – профспілки або інші уповноважені на це органи чи відповідним чином обрані та уповноважені трудовим колективом представники трудящих. Сутність розведення поняття “сторони колективного договору” і “представники сторін колективного договору” полягає у тому, що сторони колективного договору уповноважують певних осіб реалізовувати свої права. Представники сторін колективного договору є довіреними особами щодо проведення колективно-договірних переговорів та підпи-

сання колективного договору, вони уповноважені виконувати волю роботодавця і трудового колективу. У випадку реальної можливості для роботодавця і трудового колективу безпосереднього проведення колективно-договірних переговорів та підпису колективного договору, необхідність в їх представниках просто б відпала. До учасників колективних переговорів ми відносимо усіх, хто брав у них участь: роботодавець, трудовий колектив, представники сторін колективного договору, адміністрація підприємства, установи чи організації, державні органи тощо.

Таким чином, сторонами колективного договору є трудовий колектив і роботодавець. І у цьому плані ми цілком погоджуємося з В.Н. Толкуною і Н.Н. Гусовим, які пишуть: “З поняття колективного договору видно, що це двосторонній договір. Однією його стороною є колектив працівників у особі однієї або кількох профспілок, якщо на даному виробництві не одна профспілка. Якщо з боку працівників виступає одночасно декілька профспілок, то ними формується об'єднаний представницький орган для переговорів, розробки єдиного проекту та укладання необхідного колективного договору. Єдиний проект обговорюється в підрозділах підприємства, доопрацьовується з урахуванням їх пропозицій і затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Стороною договору є трудовий колектив. Якщо згоди в об'єднаному представницькому органі не досягнуто, то загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш сприйнятливий проект колективного договору і доручає профспілці, яка розробила цей проект, на його основі провести переговори й укласти після затвердження загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем. І у цьому випадку стороною колективного договору є трудовий колектив підприємства, за ним останнє слово... Іншою стороною колективного договору є роботодавець (незалежно від форми власності, відомчої належності даного виробництва та чисельності в ньому працівників) безпосередньо або уповноважений ним представник (директор, управляючий) зі своєю адміністрацією (кожна посадова особа адміністрації несе за колективним договором відповідальність в межах своєї сфери діяльності)” [10, с.131-132].

У цьому зв'язку не погодимося з позицією деяких сучасних вчених. Так, Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна позначають, що сторонами колективного договору є власник або уповноважений ним орган та трудовий колектив, який і буде виконувати узяті зобов'язання [11, с.437]. Погоджуючись з ними у тому, що однією стороною колективного договору є трудовий колектив, вкажемо на неможливість власника підприємства, установи, організації бути іншою стороною колективного договору. Такою стороною є юридична особа (підприємство, установа, організація) або інакше – роботодавець. Відмітимо, що поняття “роботодавець” є порівняно новим як у понятійно-категорійному апараті науки трудового права, так і у законодавстві про працю України [12, ст.375]. Чинний Кодекс законів про працю використовує інший термін. У ст.12 Кодексу відзначається, що однією з сторін колективного договору є власник або уповноважений ним орган; у ст.21 Кодексу вже позначається, що “трудова угода між працівником і власником підприємства, установи,

організації або уповноваженим ним органом". Порівнюючи ці нормативні положення доходимо висновку, що за чинним Кодексом однією з сторін є не взагалі власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган.

На нашу думку, власник підприємства, установи, організації не може бути ні стороною трудового договору, ні стороною колективного договору. І це прямо випливає з діючого законодавства. Відповідно до ст.3 Закону України "Про власність" [13, ст.249], суб'єктами права власності в Україні визнаються: народ України, громадяни, юридичні особи, держава. Однак ні держава, ні народ України не можуть бути стороною колективного чи трудового договору. Поняття держави і народу України є лише юридичною фікцією. Виходить, що хоча суб'єктами власності Закон визнає народ України та державу, реально вони не можуть виконувати роль суб'єкта трудового права, тим більше бути стороною колективного договору. Залишаються такі суб'єкти права власності, як громадяни та юридичні особи. Саме вони і можуть бути як суб'єктами трудового права, так стороною колективного чи трудового договору. Такими вони стануть лише після набуття трудової правосуб'єктності роботодавця, тобто можливості надавати роботу бажаним громадянам. Отже, в якості роботодавця можуть виступати як громадяни, так і юридичні особи. І якщо роботодавчі властивості громадян виникають із досягненням повноліття [14, с.80], то юридичних осіб - з моменту визнання їх такими органами державної влади, тобто реєстрації. "Утворене підприємство підлягає державній реєстрації, внаслідок чого набуває права юридичної особи" [15, с.114]. Будь-яке підприємство, установа, організація завжди мають права юридичної особи. Про це прямо зазначається в ч.1 ст.1 Закону України "Про підприємства" [16, ст.273]. Відповідно ж до ст.8 Закону України "Про підприємство" [17, ст.14], державна реєстрація суб'єктів підприємницької діяльності, у тому числі, юридичних осіб, проводиться у виконавчому комітеті міської, районної в місті ради або в районній, районній міст Києва і Севастополя державній адміністрації за місцем знаходження або місцем проживання даного суб'єкта.

Ми стоїмо на тому, що однією з сторін колективного договору є не власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган, а саме роботодавець. Власник та уповноважений ним орган – поняття цивільно-правові, а роботодавець – трудове. Власник або уповноважений ним орган існує до реєстрації підприємства, установи, організації як юридичної особи. Якщо у підприємства, установи, організації виникли права юридичної особи, вони відразу починають виконувати роль роботодавця, бо трудова правосуб'єктність підприємства, установи, організації настає саме з моменту їх реєстрації. Дотримуючись цієї позиції, ми не можемо погодитись з існуючою у літературі думкою, що сторонами трудового договору є працівник і роботодавець, а власник майна підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган представляє інтереси, діє від імені роботодавця [18, с.190-191].

Спочатку є власник або уповноважений ним орган, а потім, за їх бажанням, вони можуть створити підприємство, установа, організацію, тобто юридичну особу. І для

трудового права не має значення, хто конкретно є власником певної юридичної особи. Важливе інше, яка організаційно-правова форма у тієї чи іншої юридичної особи, що прямо відображається на її трудовій чи роботодавчій правосуб'єктності. До речі, про це прямо вказано в ст.5 Закону України "Про підприємства" [16]: "Підприємство створюється згідно з рішенням власника (власників) майна чи уповноваженого ним (ними) органу, підприємствозасновника, організації або за рішенням трудового колективу у випадках і порядку, передбачених цим законодавством". Звідси і трудовий договір, і колективний договір укладається не з власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом, а з роботодавцем, яким може бути як фізична, так і юридична особа. Схематично усе це матиме наступний вигляд: власник чи уповноважений ним орган – юридична (фізична) особа як суб'єкт трудового права, тобто роботодавець – наймані працівники та їх трудовий колектив. У цьому зв'язку ми цілком згодні з М.В. Молодцовим, О.М. Крапівиним та В.І. Власовим у тому, що юридичні особи будь-якої організаційно-правової форми у трудових правовідносинах завжди виступають в якості роботодавця [19, с.64]. Підбиваючи здійснений аналіз, вкажемо на необхідність чіткого визначення у діючому законодавстві про працю однією з сторін трудового та колективного договору саме роботодавця.

Цікаво, але висновок, що стороною колективного договору є не власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган, а роботодавець, побічно доводиться і нормами про чинність дії такого договору, які містяться в ст.9 Закону України "Про колективні договори і угоди" [20]. У ч.4 даної статті позначається, що колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу; вказується, що у разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. Виходить, що зміна власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу не впливає на чинність дії колективного договору. Останній не припиняє своєї дії. Якби ж власник чи уповноважений ним орган дійсно були стороною колективного договору, то їх зміна обов'язково тягнула за собою і зміну колективного договору. З якої речі інший власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган повинен відповідати за зобов'язання іншого власника (уповноваженого ним органу). Однак, цього не відбувається - зміна як власника, так і уповноваженого ним органу не припиняють дії колективного договору. Тому й стороною колективного договору фактично є не власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган, а безпосередньо підприємство, установа, організація (юридична особа або роботодавець). І лише ліквідація підприємства, установи, організації є підставою припинення дії колективного договору (ч.7 ст.9 Закону України "Про колективні договори і угоди").

Таким чином, ми довели, що однією з сторін колективного договору є роботодавець, тобто фізична або юридична особа (підприємство, установа, організація). Керівник підприємства, установи, організації діє від імені останніх і не може вважатись стороною колективного договору. Він є представником роботодавця і безпосереднім учасником

колективно-договірних переговорів. Іншою стороною колективного договору є трудовий колектив. В науці трудового права існують різні підходи до розуміння поняття трудового колективу. К.Н. Гусов і В.Н. Толкунова визначають його як спільність усіх учасників трудових відносин, тобто і працівників, і роботодавців, і адміністрацію, яка є органом останнього [21, с.77]. В.С. Венедиктов виділяє три характерні ознаки трудового колективу, вважаючи, що останній це: об'єднання вільних людей, які наділені організаційною єдністю, органами управління і цілісною системою відносин; об'єднання людей, що мають загальну мету – досягнення певних трудових результатів; об'єднання трудящих на підставі укладення ними трудових договорів [22, с.76]. М.В. Докучаєва стверджує, що трудовий колектив являє собою, насамперед, історично обумовлену спільність людей в сфері суспільного виробництва, яка володіє відносно самостійними та сталими потребами й інтересами, міцними колективними зв'язками і відносинами. Формування, функціонування та розвиток колективу як спільності пов'язано з досягненням певних соціально-важливих цілей. В інтегрованому вигляді такою метою є сумісна суспільно-корисна трудова діяльність людей в будь-якій сфері життєдіяльності суспільства. “Трудовий колектив являє собою складний комплекс політичних, економічних і соціальних зв'язків та відносин, які визначають соціальний розвиток як суспільства в цілому, так і окремих його членів. Поряд з цим це відносно самостійна усталена цілісна соціальна система, об'єктивне соціальне утворення, що має певну організацію, власну внутрішню структуру, відповідні органи управління” [23, с.8-9].

З аналізу позицій вчених не зрозуміло, що таке трудовий колектив і які категорії працівників входять до нього: надто різними є точки зору дослідників з цього приводу. Вважаємо, що до трудового колективу входять усі працюючі на підприємстві, в установі, організації за трудовим договором чи контрактом. Укладаючи трудовий договір (контракт) з роботодавцем громадянин стає членом діючого на підприємстві, в установі, організації трудового колективу. До трудового колективу входять усі працівники, які здійснюють трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи. З такого розуміння трудової діяльності випливає, що у трудовий колектив входять усі категорії працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації за трудовим договором чи контрактом. Винятків тут немає. До трудового колективу входять також і керівник підприємства, установи, організації і посадові особи адміністрації останніх. Усі вони знаходяться у трудових відносинах з роботодавцем та здійснюють трудову діяльність за конкретною посадою, професією, спеціальністю, кваліфікацією. Будь-який трудовий колектив має свої певні інтереси і потреби.

Важливо відмітити, зауважує А.А. Фатуєв, що трудові колективи об'єктивно займають положення, що заставляє їх в певній мірі протиставляти себе і державі, і підприємству як господарчій одиниці, й іншим колективам [24, с.60]. У повсякденному житті трудовий колектив постійно задовольняє свої потреби, відстоює свої інтереси, захищає свої права. Ще Л.С. Таль підкреслював, що захист колективів від беззаконня та свавілля з боку роботодавця неможливий ні спеціальними узаконеннями, ні адміністративним

наглядом, фабричною інспекцією. Якою б не була користь від їх діяльності, однак при безпорадності самих трудящих стан докорінним чином змінити не можна. Далеко не вся дійсність відображається в документації: контролюючі служби не виявляють потрібної сумлінності, а перевірка здійснюється занадто рідко. Думка Л.С. Талья зводиться до того, що охорона інтересів трудового люду – справа, перш за все, переважно самих працівників, об'єднаних в трудові колективи [25, с.7]. Сьогодні зміцнення позицій, ролі трудового колективу є запорукою участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією. “Основна функція трудового колективу, визначена метою його організації та діяльності, пов'язана з організацією труда і соціальним розвитком його членів. Трудовий колектив представляється тут в якості суб'єкта трудового права. В області регулювання трудових відносин трудовий колектив приймає участь у плануванні виробництва і соціального розвитку, у підготовці й розстановці кадрів у обговоренні й вирішенні питань управління підприємствами, поліпшенні умов праці й побуту, використанні засобів, призначених для розвитку виробництва, а також на соціально-культурні заходи та матеріальне заохочення” [23, с.9].

Виявивши основні ознаки трудового колективу, визначимо його поняття наступним чином: “Трудовий колектив – це усі працівники, які працюють на підприємстві, в установі, організації або за наймом у фізичної особи на підставі трудового договору чи контракту.” Гадаємо, саме це поняття трудового колективу має міститись у ст.252-1 Кодексу законів про працю України [12]. Чинне визначення трудового колективу має щонайменше дві серйозні вади методологічного характеру, а тому не може вважатись науково обґрунтованим і практично виваженим. По-перше, в ньому зазначається, що трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни. Однак, трудовий колектив утворюють не громадяни, а саме працівники. До укладення трудового договору чи контракту людина має статус “громадянин”, після укладання - відразу набуває статус працівника і члена трудового колективу. По-друге, у визначенні чомусь йдеться лише про підприємство, а трудові колективи об'єктивно існують також в організаціях і установах; усі працівники, які працюють за наймом у фізичної особи також утворюють трудовий колектив.

Ми довели, що іншою стороною колективного договору є трудовий колектив. Представниками трудових колективів є профспілки. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна пишуть: “Другою стороною колективного договору виступає трудовий колектив, саме він буде виконувати узяті зобов'язання. Профспілкові органи виступають представниками трудового колективу для проведення підготовчої роботи по укладенню колективного договору” [11, с.437]. В.В. Жернаков відмічає, що такі повноваження профспілкам надаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу. “Якщо на підприємстві діє декілька профспілок або їх об'єднань, або інших уповноважених трудовим колективом представницьких організацій, вони повинні сформувати об'єднаний представницький орган для ведення переговорів та укладання колективного договору” [26, с.63]. Працівники, будучи стороною колективного договору, свідчить О.В. Смирнов, виступають не як окремі уособлені особистості, а в якості самостійного

суб'єкта – трудового колективу організації у цілому або її окремого структурного підрозділу з правами юридичної особи. При цьому самі працівники та трудові колективи не беруть участі в укладанні колективного договору, а діють у особі представників – профспілок або їхніх уповноважених представницьких органів [27, с.125].

Таким чином, слід розрізняти сторону колективного договору – нею є трудовий колектив і учасників колективно-договірного процесу – ними на боці працівників можуть бути профспілки або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи. У випадку, якщо профспілкові або інші представницькі організації не досягли угоди і не створили об'єднаний орган, або не була досягнута угода в роботі об'єднаного органу, загальні збори (конференція) трудового колективу вирішують, кому надати перевагу щодо проведення переговорів й укладання колективного договору. З цієї метою для більш об'єктивного вирішення питання профспілкам або іншим уповноваженим органам надається право розробки конкретних проектів колективних договорів та винесення їх на обговорення. Загальні збори (конференція) трудового колективу, приймають найбільш прийнятний проект колективного договору та доручають профспілці (уповноваженому трудовим колективом органу), яка подала проект, на його основі провести переговори й укласти колективний договір. Найбільш прийнятним вважається проект, який шляхом голосування отримав найбільшу кількість голосів

Підсумовуючи розгляд сторін колективного договору та учасників колективно-договірного регулювання, відзначимо наступне: сторонами колективного договору є трудовий колектив та роботодавець. Учасниками колективно-договірних відносин слід вважати усіх суб'єктів трудового права, які прямо чи опосередковано беруть у цьому участь: профспілки або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, керівники юридичної особи, працівники, певні посадові особи, державні органи, загалом держава. З-поміж усіх учасників колективно-договірного процесу є сенс виділити представників сторін колективного договору – це: профспілки або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи та керівник підприємства, установи, організації. Вважаємо, усі ці висновки мають бути відображені у ст.12 Кодексу законів про працю України [12], за назвою “Сторони колективного договору”. На наш погляд, нова редакція даної статті повинна мати наступний зміст: “(назва) Сторони колективного договору та учасники колективно-договірного процесу. (ч.1) Колективний договір укладається між роботодавцем і трудовим колективом у особі їх безпосередніх представників: керівника юридичної особи та профспілки або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. Якщо колективний договір укладається безпосередньо між фізичною особою, яка має право найму робочої сили, та трудовим колективом, фізична особа може укласти колективний договір без представників. (ч.2) Учасниками колективно-договірного процесу є усі суб'єкти трудового права, які прямо чи опосередковано приймають участь у його укладанні, зміні, реалізації чи припиненні. (ч.3) Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропор-

ційного представництва (згідно з кількістю членів кожної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладання колективного договору. В цьому разі кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за її невиконання. Профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору”.

ЛІТЕРАТУРА

1. Догадов В.М. К вопросу о субъектах коллективного договора и его правовой силе // Известия АН СССР. – 1950. – № 3. – С.201-208.
2. Бондаренко Е.Ч. О субъектах коллективного договора и правоотношения по установлению условий труда // Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений: Межвуз. сб. науч. ст. –Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 1987. –С.140-155.
3. Пашерстник А.Е. Коллективный договор. –М.: Изд-во АН СССР, 1951. –184 с.
4. Бару М.И. Коллективный договор. –Харьков, 1973. –215 с.
5. Коршунов Ю.Н. Коллективный договор // Право України. –1993. -№ 41. –С.53-58.
6. Архипова Б. Коллективный договор. –М.: Профиздат, 1978. –80 с.
7. Зінченко С., Карпович Л. Налаживать взаимодействие (о соотношении компетенции трудового коллектива, его совета, администрации предприятия и профсоюзного комитета) // Хозяйство и право. –1988. -№ 10. –С.54-57.
8. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договора в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. –1993. -№ 5. –С.69-90.
9. Заець В., Чирков В. До соціального миру і злагоди через соціальне партнерство // Людина і праця. –1994. -№ 6. –С.21-24.
10. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. –М.: Юрист, 1996. –448 с.
11. Чаньшева Г.І., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. –Х.: Одиссей, 1999. –480 с.
12. Кодекс законів про працю України // ВВР України. –1971. –Ст.375.
13. Закон України “Про власність” // ВВР України. –1991. -№ 20. –Ст.249.
14. Трудове право України: Курс лекцій /За ред. П.Д. Пилипенко. –Львів: Вільна Україна, 1996. –159 с.
15. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. –К.: Вентурі, 1996. –224 с.
16. Закон України “Про підприємства” // ВВР України. –1991. -№ 24. – Ст.272.
17. Закон України “Про підприємництво” // ВВР України. –1991. -№ 14. –Ст.169.
18. Хуторян Н.М. Об'єкти та суб'єкти матеріально відповідальності в трудовому праві // Правова держава. –1998. -№ 9. –С.185-192.
19. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. –М.: НОРМА, 2001. –576 с.
20. Закон Украины «О коллективных договорах» и со-

глашениях» // Голос Украины. –29.07.1993.

21. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. –М.: Юрист, 1999. –278 с.

22. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. –Харьков, 1996. –136 с.

23. Докучаева М.В. Регулирование трудовых отношений в коллективе: сравнительный анализ Кодексов законов о труде. –СПб.: С.-Петербург. гос. ун-т, 1996. –115 с.

24. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. –

М.: Юрид. лит., 1991. –254 с.

25. Таль Л.С. Очерки промышленного права. –М., 1916. –418 с.

26. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. –Х.: Одиссей, 2000. –624 с.

27. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект, 1997. –448 с.

Надійшла до редколегії 20.03.2004

РЫБНИЦКИЙ Г.В. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Рассмотрена сущность коллективно-договорного регулирования в науке трудового права.

RYBNITSKIY G.V. LABOR COLLECTIVE AND THE EMPLOYER AS THE PARTIES OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

The considered essence of collective-contractual regulation in a science of the labor law.



V.V. СЕРГЄЄВА

Дніпровська транспортна прокуратура м. Києва

УДК 336.225

СПОСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ПОДАТКОВОГО ОBOB'ЯЗКУ В СИСТЕМІ ЗАХОДІВ ПОДАТКОВО-ПРАВОВОГО ПРИМУСУ

Розглянуто зміст та форми реалізації державного примусу в системі правового регулювання податкових відносин; визначено поняття податково-правового примусу; проаналізовано значення забезпечувальних заходів у процесі забезпечення надходження податків і зборів до бюджетів та державних цільових фондів; проведено розмежування забезпечувальних заходів від інших форм примусу у податковому праві.

Динамічний розвиток податкового законодавства, поява нових правових інститутів вимагає проведення наукових досліджень з метою виявлення правової сутності окремих правових категорій та підвищення ефективності правового регулювання податкових відносин. Одним із недостатньо досліджених інститутів податкового права є забезпечення виконання податкового обов'язку. Але важливість способів цього забезпечення зумовлюють необхідність науково-теоретичного аналізу означених засобів впливу поведінку платників податків і зборів.

Метою цієї статті є дослідження змісту державного примусу у сфері оподаткування та з'ясування значення способів забезпечення виконання податкового обов'язку як форми податково-правового примусу в процесі забезпечення повного надходження податків і зборів до бюджетів та державних цільових фондів.

Дослідження проблем теорії державного примусу, його видів, особливостей застосування проведено у значній кількості праць науковців-правознавців. Вагомий внесок у вивчення правової природи державного примусу зробили у своїх роботах С.С. Алексєєв [1], В.Д. Ардашкін [2], Б.Т. Базилев [3], С.М. Братусь [4], І.О. Галаган [5], В.М. Горшеньов [6], О.І. Козулін [7], О.Е. Лейст [8, 9], В.В. Серьогіна [10], К.В. Хомич [11] та ін.

На наш погляд, дослідження правової природи способів забезпечення виконання податкового обов'язку з позиції податково-правового примусу є методологічно доцільним підходом, оскільки застосування заходів примусу головним чином пов'язується з невиконанням або неналежним виконанням суб'єктами правовідносин власних обов'язків. Специфічним видом податково-правового примусу виступають способи забезпечення виконання