

8. Півненко В.П. Прокурорський нагляд в Україні: Навч. посібн. / В.П. Півненко. – Харків, 2008. – 304 с.
9. Гель А.П. Судові та правоохоронні органи України : Навч. посібн. / А.П. Гель, Г.С. Семаков, С.П. Кондракова. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
10. Сухонос В.В. Взаємодія прокуратури з правоохоронними органами в умовах розбудови Україною правової, незалежної, демократичної держави / В.В. Сухонос // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2008. – № 1. – С. 25-27.
11. Білокінь Р.М. Поняття правоохоронних органів / Р.М. Білокінь // Вісник прокуратури. – 2011. – № 11. – С. 13-15.

Бурбика М.М. Еще раз к определению понятия "правоохранительные органы". – Статья.

Статья посвящена определению понятия "правоохранительные органы". В процессе исследования обоснована необходимость принятия специализированного законодательного акта "О правоохранительных органах".

Ключевые слова: правоохранительные органы, законодательный акт, перечень.

Burbika .M.M. Again, to the definition of "law enforcement." - Article.

The article is devoted to the definition of "law enforcement." The study proved the need for a specialized statute "On the law enforcement agencies."

Keywords: law enforcement, legislation, a list.

УДК 349.2

*І.І. Шамшина,
доктор юридичних наук,
професор кафедри правознавства,
А.А. Юрченко,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства,
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля*

**КОЛЕКТИВНІ СУБ'ЄКТИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ:
ТЕОРЕТИКО- ПРАВОВІ ПИТАННЯ**

Обґрунтовано нові підходи до критеріїв розмежування суб'єктів трудового права на індивідуальні та колективні. Досліджено характерні властивості колективних суб'єктів трудового права. Доведено, що за структурою волевиявлення колективні суб'єкти трудового права поділяються на прості колективні суб'єкти та складні колективні суб'єкти. Визначено місце і значення колективних суб'єктів трудового права у системі правовідносин із застосування найманої праці.

Ключові слова: трудове право, правовідношення, волевиявлення, індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти, індивіди, складні колективні суб'єкти.

На сьогодні трудове право посідає одне з центральних місць у системі українського права. Ефективне застосування найманої праці в умовах ринкових відносин потребує чіткого визначення суб'єктів трудового права та належного правового врегулювання їх статусу. Об'єктивна необхідність створення відповідного правового поля щодо регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці в динамічних умовах ринкової економіки, тенденція до розвитку соціального партнерства у державі, необхідність забезпечення захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, обумовлюють актуальність чіткого визначення колективних суб'єктів трудового права.

Питанням класифікації суб'єктів трудового права, у тому числі на індивідуальні і колективні, приділяють певну увагу у своїх наукових працях такі вчені як М.І. Іншин, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, С.М. Прилипка, А.М. Соцький, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Але багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Метою цієї статті є обґрунтування нових підходів до критеріїв розмежування суб'єктів трудового права на індивідуальні та колективні, дослідження характерних властивостей колективних суб'єктів трудового права, визначення їх місця і ролі у системі правовідносин із застосування найманої праці.

Професор Л.І.Лазор переконливо відзначає, що у сучасному цивілізованому суспільстві право на працю визнано природним правом людини, й завдання сучасної правової держави – забезпечити юридичні можливості для його реалізації [1, с.109].

Право на працю реалізується у конкретних правовідносинах. Суб'єкт виступає обов'язковим, вихідним елементом правовідносин, й, отже, є важливим елементом у механізмі правового регулювання застосування найманої праці. Система правовідносин у сучасному трудовому праві містить у собі як індивідуальні, так і колективні правовідносини, що також актуалізує доцільність чіткого визначення колективних суб'єктів трудового права.

У сучасній правовій науці колективні суб'єкти виділяють, як правило, виключно за кількісною ознакою. Так, наприклад, існує позиція про доцільність класифікації усіх суб'єктів трудового права на індивідуальні суб'єкти та неіндивідуальні суб'єкти, що, на думку авторів цієї позиції, цілком відображає кількісний склад учасників відносин [2, с.228].

Дійсно, якщо єдиною і визначальною ознакою колективних суб'єктів у трудовому праві розглядати їх кількісний склад, то цілком можна називати їх «неіндивідуальними суб'єктами трудового права». Але слід підкреслити, що будь-який суб'єкт права стає суб'єктом правовідносин тільки при

наявності власного волевиявлення. І на наше переконання волевиявлення колективних суб'єктів має свої певні особливості.

У теорії права як суб'єкти правовідносин виділяють: 1) індивідуальні суб'єкти – до них відносять громадян, іноземних громадян, осіб без громадянства; 2) колективні суб'єкти – під ними розуміють юридичних осіб, зокрема державні органи, органи місцевого самоврядування, релігійні організації, суспільні об'єднання тощо; 3) державу та її структурні одиниці; 4) соціальні спільноти – сюди відносять народ, націю, етнічні групи, громадян виборчого округу тощо [3, с.385].

З вищенаведеної класифікації видно, що державні органи та юридичні особи віднесені до колективних суб'єктів права. Водночас, як відомо, одним із основних ознак і юридичної особи, і державного органу виступає організаційна єдність, вони володіють єдиною автономною правосуб'єктністю, єдиною неподільною волею й, отже, єдиним волевиявленням. Іншими словами, у правовідносинах у сфері трудового права юридичні особи та державні органи виступають як індивіди. Не заперечуючи колективну правову природу названих суб'єктів, слід підкреслити, що їх волевиявлення є єдиним, і внаслідок цього вони мають можливість від свого імені бути учасником правовідносин у сфері трудового права.

Зазначимо, що оскільки, суб'єкт посідає визначальне місце у структурі правовідношення у трудовому праві, то й визначення колективних суб'єктів трудового права слід було б проводити залежно від ролі суб'єкта у правовідношенні, учасником якого цей суб'єкт може виступати.

У трудовому праві, як відомо, існують правовідносини індивідуальні й колективні, причому і ті, й інші можуть виступати матеріальними правовідносинами і процесуальними правовідносинами.

У науковій літературі, як вже вказувалось, склалася думка, що суб'єкти трудового права поділяються на індивідуальні і колективні за кількісною ознакою. При цьому до індивідуальних суб'єктів відносять працівників і роботодавців-фізичних осіб, а до колективних суб'єктів – юридичні особи, профспілки, трудові колективи, державні органи [4, с.109]. Вищезгаданий правовий підхід, з одного боку, є логічним, але з іншого боку, при такому підході не цілком зрозумілий принцип поділу правовідносин у сфері трудового права на індивідуальні і колективні.

Так, за загальноприйнятою думкою до індивідуальних правовідносин у сфері трудового права відносяться: трудові правовідносини, учнівські правовідносини, правовідносини з працевлаштування, правовідносини з підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, правовідносини з матеріальної відповідальності сторін трудового договору (за винятком випадку бригадної матеріальної відповідальності), правовідносини з нагляду й контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства, правовідносини з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Але ж у кожному з вищеперахованих правовідносин щонайменше однією зі сторін може виступати колективний суб'єкт – роботодавець-юридична особа, служба зайнятості (державний орган), державні контро-

льно-наглядові органи, юрисдикційні органи. І, більше того, у правовідносинах із нагляду й контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства обидві сторони – роботодавець-юридична особа і державний орган – є начебто колективними суб'єктами, але разом із тим це правовідношення за своєю правовою природою не належить до колективних правовідносин і знаходиться у системі індивідуальних правовідносин у трудовому праві.

Пояснення вищезгаданої колізії, мабуть, слід шукати у тому, що у всіх перерахованих правовідносинах суб'єктами виступають особи, які володіють єдиною автономною правосуб'єктністю, єдиною волею й, отже, єдиним волевиявленням.

Виходячи з вищезазначеного, можна зробити висновок, що колективні суб'єкти у трудовому праві залежно від структури їх волі мають бути класифіковані на прості колективні суб'єкти і складні колективні суб'єкти.

Простий колективний суб'єкт у трудовому праві – це такий колективний суб'єкт, чия воля і волевиявлення визначається єдиним інтересом. З огляду на це дії окремих учасників простого колективного суб'єкта є засобом досягнення єдиного цілісного інтересу колективного суб'єкта.

Так, наприклад, усі юридичні дії посадовців юридичної особи-підприємства спрямовані на організацію виробничого процесу й одержання підприємством прибутку. Для цього наймаються працівники з високою продуктивністю та якістю праці, забезпечується дотримання трудової дисципліни, створюються безпечні умови праці тощо. Підприємство-юридична особа у всіх правовідносинах у сфері трудового права виступає як єдиний суб'єкт, з автономною правосуб'єктністю й єдиним волевиявленням.

Інтересом судового органу у правовідношенні з вирішення індивідуального трудового спору є встановлення істини у справі і захист законних прав та інтересів сторін індивідуальної трудової розбіжності. На виконання саме цих завдань спрямовані дії всіх членів суду (при колегіальному розгляді справи) або членів комісії з трудових спорів (далі –КТС). Своїх особистих інтересів у вирішенні справи з трудового спору ніхто з учасників цього колективного суб'єкта (суду або КТС) не має.

Будь-який державний орган, як суб'єкт трудового права, незалежно від числа осіб, які входять до нього, також має єдиний інтерес у відповідному правовідношенні, єдину автономну правосуб'єктність, єдине волевиявлення.

Таким чином, якщо класифікувати відносини у трудовому праві на індивідуальні і колективні не за кількісною ознакою учасників, а за ознакою структури їх волевиявлення, то прості колективні суб'єкти можуть і мають розглядатися як окремі індивіди, які беруть участь у правовідношенні. Іншими словами як суб'єкти правовідношення вони мають бути прирівняні до індивідуальних суб'єктів.

На підставі цього можна зробити висновок, що індивідуальні правовідносини у трудовому праві – це такі відносини, учасниками яких виступа-

ють окремі індивіди, а саме: індивідуальні суб'єкти трудового права або прості колективні суб'єкти.

Саме наявність єдиної волі, що дозволяє суб'єкту вступати у правовідносини, має бути визначальним критерієм для віднесення цього суб'єкта до окремих індивідів у сфері трудового права. Такими окремими індивідами є: 1) працівник, 2) роботодавець (ним може виступати юридична або фізична особа); 3) особа, яка бажає одержати спеціальність безпосередньо на виробництві (потенційний працівник – учень); 4) особа, яка шукає роботу (потенційний працівник); 5) органи державної служби зайнятості; 6) контрольно-наглядові органи держави; 7) юрисдикційні органи з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Кожен із вищеперерахованих суб'єктів виступає окремим індивідом як сторона правовідношення у трудовому праві, якщо в основу класифікації покласти вольову ознаку. При цьому до індивідуальних суб'єктів відносяться: 1) працівник, 2) роботодавець-фізична особа. Простими колективними суб'єктами є: 1) роботодавець-юридична особа; 2) служба зайнятості; 3) контрольно-наглядові органи держави; 4) юрисдикційні органи з вирішення трудових спорів.

Запропонований правовий підхід дозволяє усунути вищезгадану колізію у суб'єктному складі індивідуальних правовідносин у трудовому праві, що має місце, якщо проводити класифікацію суб'єктів трудового права на індивідуальні і колективні тільки за кількісною ознакою.

Виходячи зі структури волевиявлення, складний колективний суб'єкт трудових відносин характеризується тим, що його воля складається сумарно з конкретних волевиявлень його окремих учасників. Таким чином, на відміну від простого колективного суб'єкта, у цьому випадку дії складного колективного суб'єкта є засобом досягнення інтересів кожного із учасників цього суб'єкта.

Іншими словами, складними колективними суб'єктами трудового права слід визнати суб'єктів, які складаються з певного числа осіб, кожна з яких володіє своєю автономною правосуб'єктністю і самостійною волею, внаслідок чого волевиявлення колективного суб'єкта є сумарним волевиявленням осіб, які входять до його складу.

Саме наявність хоча б одного складного колективного суб'єкта у трудовому відношенні має відносити це правовідношення до розряду колективного правовідношення у трудовому праві.

До таких колективних правовідносин належать: соціально-партнерські (або організаційно-управлінські) відносини – з укладення колективного договору, колективних угод, затвердження локальних нормативних актів тощо; відносини з розгляду колективних трудових розбіжностей – колективних трудових спорів і колективних трудових конфліктів; відносини з колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

Таким чином, складними колективними суб'єктами трудового права є: 1) трудовий колектив; 2) професійні спілки та їх об'єднання; 3) об'єднання

роботодавців; 4) бригада, що уклала з роботодавцем договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Слід взяти до уваги, що й індивідуальні, й колективні (прості і складні) суб'єкти трудового права можуть виступати учасниками як матеріальних, так і процесуальних правовідносин у трудовому праві. Відповідно до правової природи правовідношення як соціально-правового явища, як вже було сказано, суб'єкт трудового права посідає центральне місце у структурі правовідношення. Саме виходячи з видової приналежності суб'єктів у трудовому праві, ці правовідносини можна з достатньою правовою підставою класифікувати на: (а) індивідуальні правовідносини – у тому разі, якщо суб'єкти цих правовідносин є окремими індивідами, тобто індивідуальними суб'єктами або простими колективними суб'єктами; і (б) колективні правовідносини – коли хоча б один із суб'єктів цих правовідносин є складним колективним суб'єктом.

Можна зробити висновок, що суб'єкт у структурі правовідношення у трудовому праві посідає особливу роль, оскільки саме він виступає об'єктивною кваліфікуючою ознакою цих правовідносин на індивідуальні правовідносини і колективні правовідносини у сфері трудового права.

На підставі проведеного дослідження вважаємо за необхідне для вдосконалення механізму правового регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці у законодавчому порядку виділити три запропоновані види суб'єктів трудового права – індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти, складні колективні суб'єкти, закріпивши належним чином їх правовий статус.

Класифікація суб'єктів трудового права за структурою волевиявлення на індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти і складні колективні суб'єкти дозволить точніше відобразити їх правову природу, місце і роль у структурі правовідношення у трудовому праві, а, отже, й сприятиме вдосконаленню механізму правового регулювання відносин із застосування найманої праці у сучасних умовах ринкової економіки.

Література:

1. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах /Л.І. Лазор // Право України.- 2010. - № 12. – С.108-114.
2. Курс порівняльного трудового права: підручник /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцікий А.М., Щербина В.І. /За ред.акад.А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2012. – 980 с.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф.Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр.дел, 2000. – 704 с.
4. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник / С.М.Прилипка, О.М.Ярошенко. – Харків: Видавництво "ФІНН", 2009. – 728 с.

Шамшина И.И., Юрченко А.А. Коллективные субъекты в трудовом праве: теоретико-правовые вопросы. – Статья.

Обоснованы новые подходы к критериям разграничения субъектов трудового права на индивидуальные и коллективные. Исследованы характерные свойства коллективных субъектов трудового права. Доказано, что по структуре волеизъявления коллективные субъекты трудового права подразделяются на простые коллективные субъекты и сложные коллективные субъекты. Определено место и значение коллективных субъектов трудового права в системе правоотношений по применению наемного труда.

Ключевые слова: трудовое право, правоотношение, волеизъявление, индивидуальные субъекты, простые коллективные субъекты, индивиды, сложные коллективные субъекты.

Shamshina I.I., Yurchenko A.A. Collective subjects in the labour law: theoretical and legal issues. - Article.

New approaches concerning the criteria for distinguishing the subjects of the labour law at the individual subjects and the collective subjects are grounded. The specific properties of the collective subjects of the labour law are investigated. It is proved that the collective subjects depending on the structure of the will are divided into simple and complex collective subjects. The place and the importance of collective subjects of the labour law in the system legal relationship of hired labour are defined.

Key words: labour law, legal relationship, will, individual subjects, simple collective subjects, individuals, complex collective subjects.

УДК 343.131.5

*В.В. Гостєв ,
к.ю.н., доц. каф. правознавства Східноукраїнського
національного університету ім. Володимира Даля,
О.А Старокожев,
ст. викл. каф. правознавства Східноукраїнського
національного університету ім. Володимира
Даля*

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ КВАЛІФІКАЦІЇ ГРУПОВОГО ХУЛІГАНСТВА
У СИСТЕМІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА**

У статті надається загальна характеристика злочинів, пов'язаних із груповим порушенням громадського порядку. Досліджується юридичний склад злочину групового порушення громадського порядку. Визначаються існуючі проблеми у сфері кваліфікації групового хуліганства у системі кримінального права.

Ключові слова: громадський порядок, мотив злочину, мотив хуліганства, хуліганські дії.