

Андропова В. А., НУ «ОЮА»

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНИ ТА ПРИПИНЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

В статті здійснено дослідження підстав виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин, що сприяло вирішенню важливого практичного завдання, яке полягає у забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців як основних суб'єктів трудового права, проводиться правовий аналіз діючого трудового законодавства, що регулює різні види колективних трудових правовідносин, вказується на їх особливості.

У сучасній науці трудового права чимало уваги приділяється розробці теорії колективних трудових правовідносин. Однак, можна констатувати той факт, що науковці-трудовики оминули своєю увагою питання про визначення підстав виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин та їх юридичну характеристику.

Колективні трудові правовідносини представляють собою систему суспільних відносин, які виникають з приводу реалізації їхніми суб'єктами (роботодавцями, організаціями роботодавців, трудовими колективами, профспілками та ін.) колективних трудових прав у сфері праці.

У науці трудового права виділяються такі види колективних трудових правовідносин як правовідносини: з участі працівників в управлінні підприємством (установою, організацією); з ведення колективних переговорів із укладення колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав і законних інтересів відповідно працівників і роботодавців; з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Зазначені колективні трудові правовідносин слід розуміти як правовідносини із соціального діалогу, який у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] передбачено як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Першим різновидом колективних трудових правовідносин є правовідносини, пов'язані з участю трудових колективів в управлінні підприємствами (установами, організаціями), участі трудових колективів у встановленні та зміні умов праці, виникають на підставі факту укладення трудового договору. Укладаючи трудовий договір із роботодавцем, працівник стає членом трудового колективу і реалізує одне з колективних трудових прав – право на участь в управлінні підприємством (установою, організацією).

Відповідно до частини першої ст. 245 КЗпП України працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування [2].

Отже, трудовий договір як юридичний факт є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових відносин, а і окремих видів колективних трудових правовідносин.

Відтак, підставами зміни вказаних правовідносин може бути рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу з питання, що входить до їх компетенції (наприклад, внесення змін до колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку та ін.).

Однією з форм участі працівників в управлінні організацією є участь у локальній нормотворчості – прийнятті та зміні локальних нормативно-правових актів. Підставами зміни колективних трудових правовідносин у даному випадку може бути внесення змін в локальні нормативно-правові акти у порядку, встановленому для прийняття зазначених актів; визнання таких актів частково недійсними уповноваженими державними органами у разі, якщо такі акти погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством; визнання локального нормативно-правового акту недійсним у разі порушення порядку його прийняття.

Прийняття та внесення змін до локальних нормативно-правових актів є правомірною односторонньою дією – юридичним публічним актом роботодавця. Проте у даному випадку слід говорити про фактичний склад – урахування думки виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), яке можна розглядати як правомірні односторонні дії – юридичні акти, правостворюючі юридичні факти, позитивні, документально зафіксовані. Також необхідним є такий юридичний факт, як видан-

ня наказу (розпорядження) роботодавця про затвердження локального акту або внесення до нього змін і доповнень. Наказ роботодавця є одностороннім правомірним публічним актом.

Вказаний вид колективних трудових правовідносин припиняються одночасно з припиненням індивідуальних трудових правовідносин за підставами, передбаченими законом. Це відбувається внаслідок того, що припиняється членство працівника у складі трудового колективу і реалізація такого колективного трудового права, як участь працівника в управлінні підприємством, установою організацією.

Наступним різновидом колективних трудових правовідносин є правовідносини з ведення колективних переговорів із укладення колективних угод і колективних договорів. У даних правовідносинах реалізується право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, закріплене у міжнародних актах і національному законодавстві. Згідно із частиною першою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» будь-яка із сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона, в свою чергу, протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами [3].

У зв'язку з цим колективні трудові правовідносини з ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод не можуть виникати за аналогією з індивідуальними трудовими правовідносинами на підставі колективного договору або колективної угоди. Правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод та колективних договорів виникають на підставі пропозиції (волевиявлення) однієї із сторін розпочати переговори та отримання відповіді іншої сторони на свою пропозицію про їх початок. Тобто юридичним фактом у даному випадку слід вважати досягнення сторонами домовленості про початок колективних переговорів. Із підписанням уповноваженими представниками сторін укладеної

колективної угоди, колективного договору завершується реалізація права на колективні переговори з укладення зазначених актів.

Правовідносини із ведення переговорів з укладення колективних договорів, угод можуть виникнути і на підставі судового рішення про зобов'язання сторони, яка відмовилась від участі у переговорах, вступити у переговори.

Підставами зміни цих правовідносин можуть бути такі юридичні факти як досягнуті сторонами переговорів угоди про зміну або доповнення своїх пропозицій, які були предметом переговорів.

Підставами зміни зазначених правовідносин можуть також бути волевиявлення сторін із внесення змін до зазначених актів, а також рішення повноважних державних органів, які визнали недійсними окремі положення колективних угод і колективних договорів. У першому випадку має місце такий юридичний факт як правомірна дія у вигляді дво- або тристоронньої угоди, у другому випадку юридичним фактом виступає правомірна одностороння дія – публічний акт.

Порядок зміни колективного трудового договору. угоди визначений у ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до якої зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

При цьому колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору [3].

Даний вид колективних трудових правовідносин припиняються за такими підставами, як закінчення строку дії зазначених актів, дострокове припинення колективної угоди або колективного договору за угодою сторін; визнання колективної угоди або колективного договору недійсними у судовому порядку. У першому випадку йдеться про відносну подію як підставу припинення правовідносин, у другому випадку – про правомірні дво- або тристоронні угоди, а в третьому – про правомірні односторонні дії (юридичні публічні акти).

Наступним різновидом колективних трудових правовідносин є правовідносини щодо діяльності професійних спілок, їх об'єднань

із представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників виникають з моменту їх створення та правового оформлення шляхом легалізації. Відповідно до частини першої ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні для них партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленого статусу. Легалізація профспілок, їх об'єднань здійснюється відповідно до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4].

Правовідносини щодо діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, трудовій та інших сферах виникають з моменту їх утворення у порядку, передбаченому Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» [5], а також державної реєстрації відповідно до закону.

Підставами зміни вказаних колективних трудових правовідносин може бути зміна позиції представників працівників або представників роботодавця з урахуванням думки іншої сторони. Так, ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено низку питань, які роботодавець вирішує разом із виборним органом первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації. Йдеться, зокрема, про питання запровадження, перегляду та зміни норм праці; питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; питання робочого часу і часу відпочинку та ін. Роботодавець погоджує з виборним органом первинної профспілкової організації графік змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні і та ін.

Юридичними фактами у даному випадку виступають правомірні односторонні дії – юридичні акти у вигляді односторонньої угоди, яка

може бути автономною (одностороння зміна позиції) і допоміжною (урахування думки). Зміна позицій сторін даного виду колективних трудових правовідносин або їх представників повинна бути документально фіксованою.

Відповідно до частини сьомої ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників [4].

Зміна вимог профспілки усунути порушення, виявлені під час здійснення контрольних повноважень, слід вважати юридичним фактом, який тягне зміну змісту правовідносин із представництва і захисту прав профспілок.

А припиняються ці правовідносини із припиненням діяльності відповідно профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань у встановленому законом порядку.

Так, відповідно до ст. 18 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання можуть припинити свою діяльність шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

Рішення про реорганізацію чи ліквідацію (саморозпуск) приймається з'їздом (конференцією), загальними зборами відповідно до статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок.

Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію України та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок з відповідним статусом – лише за рішенням Верховного Суду України [4].

Припинення організацій роботодавців, їх об'єднань відбувається згідно із ст. 17 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Організації роботодавців, їх об'єднання можуть бути припинені шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення чи ліквідації на підставі відповідного рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання або у примусовому поряд-

ку за рішенням суду. Із організації роботодавців, їх об'єднання може бути виділена інша (інші) відповідні організації, їх об'єднання.

Організації роботодавців, їх об'єднання, які порушують норми Конституції України та законодавства України, можуть бути примусово розпущені лише за рішенням суду [5].

Рішення про реорганізацію чи ліквідацію профспілки, об'єднання профспілок, рішення про злиття, приєднання, поділ, перетворення чи ліквідацію організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців є багатостороннім правоприпиняючим правомірним юридичним актом, а рішення суду – правомірною односторонньою дією – юридичним публічним актом.

Підставою виникнення колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) слід вважати момент виникнення колективного трудового спору, визначений законом. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення [6].

Колективні трудові правовідносини із вирішення колективних трудових спорів також можуть виникати з дати складання протоколу розбіжностей, які виникли в ході колективних переговорів.

Підставами зміни колективних трудових правовідносин з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є часткова відмова колективу працівників від заявлених вимог або угода про задоволення частини заявлених вимог.

У названих випадках йдеться про юридичні факти як юридично правомірні дво- або тристоронні угоди. Це позитивні юридичні факти, документально зафіксовані.

Припинення колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відбувається з прийняттям рішення органом, уповноваженим розглядати трудовий спір (примирною комісією, трудовим арбітражем). Як крайній захід, колективний трудовий спір (конфлікт) може бути вирішено шляхом страйку. Підставами припинення зазначених колективних трудових правовідносин можуть бути також відмова працівників від заявлених вимог, досягнення угоди сторонами під час вирішення колективного трудового спору (конфлікту), а також рішення суду про визнання страйку незаконним.

Отже, слід дійти висновку, що не можна визначити єдиної підстави для виникнення, зміни та припинення всіх колективних трудових правовідносин через те, що кожний з цих видів має свою істотну специфіку, а тому змінюються під впливом різних обставин.

Також слід зазначити, що ані в чинному трудовому законодавстві, ані в проекті ТК України підстави виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин не закріплені. Це є значним недоліком у правовому регулюванні даного питання, яке потребує вирішення на законодавчому рівні.

Бібліографічний список

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 28. – Ст. 255.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971. – Додаток до № 50.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 07.10.1997 року № 554/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 52. – Ст. 312.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

В статті проведено дослідження основаній виникнення, змінення і припинення колективних трудових правовідносин, яке сприяло вирішенню важкого практичного завдання, що складається в забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців як основних суб'єктів трудового права, проводиться правовий аналіз діючого трудового законодавства, яке регулює різні види колективних трудових правовідносин, вказуються їх особливості.

Research grounds of origin, change and stopping of collective labour legal relationships, that assisted the decision of important practical task, that consists in providing of balance of interests of workers and employers as basic labour legal subjects, are done in the article, the legal analysis of current labour legislation that regulates different types of collective labour legal relationships is conducted, specified on their feature.

Стаття надійшла до редколегії 20.03.2014

УДК 349.2

Лагутіна І. В., НУ «ОЮА»

ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ КОМПЕНСАЦІЇ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ

У статті досліджується сутність моральної шкоди з метою формулювання цього поняття, а також правова дефініція компенсації моральної шкоди як способу захисту особистих немайнових трудових прав. Розглядаються основи й умови компенсації моральної шкоди як одного з найбільш дієвих способів захисту особистих немайнових прав.

У науці трудового права компенсація моральної шкоди розглядається як спосіб захисту трудових прав працівників. Аналіз трудових спорів, які розглядаються судовими інстанціями різного рівня, підтверджує тезу, що існує низка складних проблем при застосуванні норм трудового законодавства про компенсацію моральної шкоди, заподіяної порушенням особистих немайнових трудових прав працівників.

Проблемі компенсації моральної шкоди приділили увагу у своїх роботах А. М. Белякова, С. А. Беляцкін, С. Н. Братусь, А. М. Ерделевський, Ю. Х. Калмиков, Н. С. Малєїн, Е. А. Флейшиц, Г. Ф. Шершеневич, М.Я. Шимінова та інші вчені. Зазначену проблему досліджували у роботах за суміжною тематикою М. М. Агарков, В. П. Бож'єв, В. П. Грибанов, О. С. Юффе, Л. А. Майданник, Н. Ю. Расказова, В.