НАУКОВА БІБЛІОТЕКА

Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності трудового колективу: теоретико-правовий аспект

Віктор КОСТЮК,
головний науковий консультант апарату Верховної Ради України, доцент НаУКМА, кандидат юридичних наук, доцент

Становлення в Україні ринкової моделі трудових відносин потребує якісно нового переосмислення місця та значення в цьому процесі трудового колективу (колективу працівників). Адже за таких умов чи не найгостріше постає проблема забезпечення й гарантування трудових прав та інтересів працівників, особливо у відносинах соціального партнерства. Це пов'язано переважно з тим, що саме трудовий колектив безпосередньо виражає інтереси та потреби працівників, у якому вони не лише формуються, а й реалізуються. Крім того, за відсутності стабільного трудового законодавства України виникають ризики порушення трудових прав та інтересів працівників, які професійні спілки не завжди ефективно й дієво спроможні захистити. Як відомо, вітчизняний профспілковий рух перебуває у стадії становлення. Тому нині, коли розробляється національна доктрина трудового права та трудового законодавства, назріла проблема формування ринкової моделі правового становища трудового колективу, яка відтворюватиме його правосуб'єктність.

Без такої правової властивості, як правосуб'єктність, учасники суспільних відносин не зможуть набувати прав та обов'язків, тому саме вона є передумовою участі трудового колективу в трудових правовідносинах. Серед істотних аспектів становлення ефективної конструкції правосуб'єктності – визначення умов її набуття. Особливо важливим це є в контексті новітньої кодифікації трудового законодавства [9].

Мета статті – науково-теоретичне дослідження поняття та ознак трудової правосуб'єктності трудового колективу в новітніх умовах становлення ринкових трудових відносин.

В юридичній літературі проблемам правового становища трудового колективу приділяли увагу такі вчені-юристи: Н. Болотіна, В. Венедіктов, Н. Гетьманцева, Г. Гончарова, П. Жигалкін, М. Іншин, Р. Кондратьєв, А. Мацюк, Л. Лазор, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Ротань, З. Симорот, А. Слюсар, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Яремчук, О. Ярошенко та багато інших. Однак за сучасних умов питання правосуб'єктності трудового колективу залишається актуальним з огляду на необхідність визначення його місця в системі суб'єктів трудового права, об'єктивних передумов удосконалення правового становища та закріплення в новітньому трудовому законодавстві.

Слід констатувати, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [4] та чинний в Україні Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 року [2] досить поверхово та неоднозначно визначають засади правового становища трудового колективу підприємства, ґрунтуючись на тому, що його створюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на підставі трудового, а також інших форм договору (контракту, угоди), що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Однак повноваження трудового колективу визначаються законодавством. Наведене визначення дещо конкретизоване нормами Господарського кодексу України (далі – ГКУ) [7]. Тим часом, запропонована законодавцем конструкція є недосконалою для розуміння умов набуття правосуб'єктності трудового колективу, призначення якої полягає в забезпеченні: 1) належної участі трудового колективу в трудових правовідносинах; 2) прав, інтересів та потреб працівників у правовідносинах соціального партнерства та інших, пов'язаних із ними правовідносинах.

Об'єктивною складовою формування трудового колективу є поєднання, з одного боку, роботодавця як суб'єкта, що здійснює виробничо-господарську діяльність, а з другого – спільної трудової діяльності працівників, які перебувають із ним у трудових відносинах. Однак ці чинники не можуть повною мірою свідчити про наявність нового суб'єкта трудового права. *Суб'єктивною складовою* формування трудо-

вого колективу є те, що він повинен бути належно організований та легітимізований через рішення загальних зборів, що дозволятимуть діяти йому в трудових правовідносинах. Тому правосуб'єктність трудового колективу має допоміжно-забезпечувальний характер стосовно правосуб'єктності працівників. Адже в трудових правовідносинах трудовий колектив діє як спеціально уповноважений працівниками суб'єкт трудового права та в їхніх інтересах.

Трудова правосуб'єктність трудового колективу припиняється в разі звільнення усіх працівників або ліквідації роботодавця в порядку, передбаченому законодавством України.

Зміст трудової правосуб'єктності трудового колективу полягає в сукупності трудових прав, обов'язків та повноважень, якими наділяються трудові колективи відповідно до норм трудового законодавства та локальних правових актів.

Трудова правосуб'єктність трудового колективу – це визначена нормами трудового права правова властивість належно організованого колективу працівників через уповноважені органи (представників) мати, здійснювати (набувати, виконувати) трудоправові повноваження, а також пов'язані з ними трудові права й обов'язки.

Отже, трудова правосуб'єктність трудового колективу характеризується тим, що: а) має похідний характер від правового становища працівника; б) зумовлена нормами трудового права; в) має специфічні умови її виникнення; г) передбачає здатність мати трудоправові повноваження, трудові права та обов'язки; ґ) ядром трудової правосуб'єктності є трудоправові повноваження, трудові права та обов'язки; д) є передумовою участі трудового колективу в трудових правовідносинах; е) має допоміжно-забезпечувальний характер стосовно трудової правосуб'єктності працівників; є) є умовою виникнення соціально-партнерських правовідносин за участю трудового колективу; ж) припиняється з ліквідацією трудового колективу та/або роботодавця.

Слід наголосити, що набуття трудової правосуб'єктності пов'язане з наявністю організаційних та легалізаційних передумов. З правової точки зору, формування трудового колективу розпочинається в момент укладання роботодавцем трудового договору принаймні з двома працівниками. У трудовому законодавстві України не зазначено фіксованої мінімальної чи максимальної кількості працівників. Очевидно, немає потреби формувати колектив з одного працівника, бо всі питання, пов'язані з його роботою, врегульовуються на підставі трудового договору (контракту) [3, с. 7–9]. Однак сам факт укладання трудового договору з двома або більше працівниками в жодний спосіб не може перетворити працівників на трудовий колектив. У юридичній літературі підкреслюється, що для визнання трудового колективу суб'єктом права досить наявності організованої діяльності з відстоювання трудових прав та інтересів працівників [6, с. 100–103]. Така ознака має предметне значення для розуміння трудового колективу як цілісного суб'єкта трудового права, спроможного бути учасником відносин соціального партнерства.

У зв'язку з наведеним вище слушним є висновок В. Лазора, який зауважує, що трудовий колектив набуває правосуб'єктності тільки з моменту прояву себе як «трудової громадської організації» без створення юридичної особи, але з утворенням діючого управлінського органу – зборів (конференції) колективу найманих працівників [5, с. 18].

Згідно з вітчизняним трудовим законодавством, зокрема й Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», по-перше, загальні збори є вищим органом трудового колективу, що вирішує найважливіші та принципові для трудового колективу питання (його участі в управлінні підприємством); по-друге, збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій можуть проводитися також у цехах, відділах, на дільницях, у бригадах та інших підрозділах; по-третє, конференції трудових колективів проводяться на підприємствах, в установах, організаціях, де скликання зборів ускладнене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів; по-четверте, питання на розгляд зборів (конференцій) трудових колективів вносяться з ініціативи профспілкових та інших громадських організацій, роботодавця; по-п'яте, збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій проводяться в разі потреби, але щонайменше двічі на рік. Збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція – не менш як дві третини делегатів.

Отже, належно організованим можна вважати такий трудовий колектив, факт створення якого засвідчений організаційно-правовим рішенням загальних зборів працівників та наявністю легітимно створеного представницького органу. Адже в протилежному разі буде незрозуміло, існує трудовий колектив чи ні і в який спосіб він діятиме в трудових правовідносинах із роботодавцем, професійною спілкою тощо.

Слід зауважити, що трудовий колектив як суб'єкт трудового права повинен представляти інтереси не менш як половини працівників роботодавця. У юридичній літературі щодо цього зазначено: «кількісний критерій, виходячи з загальнодемократичних принципів, полягає у тому, що ця громадська організація повинна представляти інтереси більше половини найманих працівників» [5, с. 18]. Та обставина, що трудовий колектив представляє інтереси більшої половини працівників роботодавця, є запорукою його легітимності та дієвості під час прийняття рішень. Проте лише наявності представницького органу трудового колективу не досить для визнання за ним трудової правосуб'єктності, тому що є незрозумілим, за якими принципами та в який спосіб він діятиме у правовідносинах сфери праці.

Окрім того, трудовий колектив повинен бути готовий до належного виконання покладених на нього трудових повноважень та обов'язків. Для належного вступу в трудові правовідносини трудовий колектив насамперед має затвердити порядок прийняття рішень ним та уповноваженим представницьким органом, умови й порядок набрання чинності такими рішеннями.

Варто зазначити, що відповідно до законодавства про трудові колективи, по-перше, рішення загальних зборів (конференції) приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів присутніх членів колективу; по-друге, під час проведення зборів трудового колективу в цехах та інших підрозділах підприємства (установи, організації) рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосували більшість присутніх членів трудового колективу; по-третє, рішення доводяться до відома усіх членів колективу; по-четверте, рішення зборів (конференції), прийняті відповідно до їхніх повноважень і чинного законодавства, є обов'язковими для членів трудового колективу, адміністрації підприємства (установи, організації); по-п'яте, контроль за виконанням таких рішень

зборів здійснюється профспілковим комітетом, а також роботодавцем або уповноваженим ним органом згідно з їхніми повноваженнями або за дорученням зборів (конференції), які інформують трудовий колектив про хід виконання рішень [10, с. 121].

Нині назріла об'єктивна потреба розробки новітнього законодавства з питань оформлення трудової правосуб'єктності трудового колективу [8, с. 8]. Тим паче, що згідно з ч. 8 ст. 65 ГКУ повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством установлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього кодексу, законодавства про окремі види підприємств, Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Варто нагадати, що в Україні протягом 1998–2001 років було здійснено декілька спроб законодавчо закріпити правове становище трудового колективу. Проте внесених законопроектів парламент не розглянув із різних причин, у тому числі об'єктивних. Це пов'язано переважно з відсутністю конструктивних норм, які чітко та доступно визначали б правове становище трудового колективу. До того ж прийняття окремого закону про останній не відповідатиме стратегії сучасної кодифікації трудового законодавства, яка має забезпечити комплексне та системне правове регулювання правосуб'єктності усіх суб'єктів трудового права, в тому числі питання основних її конструктивних елементів.

Тож із позицій сьогодення логічно було б вважати, що законодавчі норми про трудовий колектив повинен містити майбутній Трудовий кодекс України. Однак теоретично-правовий аналіз його проекту, що перебуває на розгляді у Верховній Раді, свідчить про відсутність у ньому норм, які цілісно визначали б правове становище трудового колективу. Лише в книзі 6 «Колективні трудові відносини» можна знайти згадку про колектив працівників. Так, суб'єктом соціального діалогу на локальному рівні є «сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їхньої відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників» (ч. 2 ст. 334 проекту). Також передбачається у змісті колективного договору визначити участь працівників в управлінні юридичною особою (ст. 354). Важливим аспектом у правовому становищі колективу працівників є участь в ухваленні колективного договору (ч. 1–3 ст. 355).

Запропонована у проекті Трудового кодексу другорядність трудової правосуб'єктності трудового колективу (колективу працівників) як суб'єкта трудового права не може не викликати низки об'єктивно зумовлених зауважень. По-перше, законодавча визначеність трудового колективу спрямована на практичне гарантування права працівників на об'єднання як для участі у суспільно-трудових відносинах, так і для представництва й захисту їхніх прав та інтересів. Працівники фактично будуть позбавлені якісного представлення своїх інтересів у відносинах соціального партнерства, особливо у відносинах із роботодавцями підприємств недержавної форми власності, де професійні спілки переважно відсутні. По-друге, поряд із професійними спілками трудовий колектив є безпосереднім виразником інтересів та потреб працівників, що дає можливість цілковито та всебічно враховувати їх у відносинах соціального партнерства, в тому числі під час укладення колективного договору. По-третє, існування трудового колективу має принципове значення в разі, коли відсутня професійна спілка або працівники не виявили бажання вступити до неї. По-четверте, трудовий колектив як об'єднання працівників спроможний ефективніше представляти їхні соціальні, в тому числі, трудові права та інтереси [1, с. 3–4].

Отже, рух України шляхом соціально орієнтованих реформ не означає заперечення такого суб'єкта трудового права, як трудовий колектив, про що цілком слушно зазначають науковці [11, с. 33–34]. Навпаки – надання йому відповідного місця як одному із ключових учасників суспільно-трудових відносин, що відповідає досвіду та практиці держав – членів європейської спільноти. Законодавство цих країн забезпечує рівні можливості працівникам або об'єднуватись у професійну спілку, або формувати інші представницькі органи трудового колективу через загальні збори. Такі підходи можна вважати конструктивними для врахування їх у новітньому трудовому законодавстві України, що сприятиме та посилюватиме соціальну орієнтацію в розвитку нашого суспільства та держави, забезпечуватиме якісний рівень соціального партнерства працівників, роботодавців та держави.

Беручи до уваги сучасний стан кодифікації трудового законодавства та об'єктивну потребу вдосконалення правового становища трудового колективу як важливої складової реформування трудових відносин, вважаємо за доцільне у проекті Трудового кодексу передбачити таке:

– поняття та ознаки трудового колективу (колективу працівників);

– умови та порядок набуття трудовим колективом (колективом працівників) правосуб'єктності;

– конкретизацію трудоправових повноважень трудового колективу й пов'язані з ними трудові права та обов'язки;

– подальше розмежування трудового й господарського законодавства щодо трудового колективу та перенесення конструктивних положень до актів трудового законодавства;

– визначити чіткі правові межі взаємодії трудового колективу та професійної спілки, а також трудового колективу з роботодавцем та працівниками, органами влади.

Джерела

1. *Вітик І., Костюк В.* Діяльність Служби безпеки України та соціальні права: науково-правовий аспект / І. Вітик, В. Костюк // Віче. – 2011. – №14. – С. 2–4.

2. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.

3. *Данилюк О. В.* Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук, спец: 12.00.05 / О. В. Данилюк // Одес. нац. юрид. акад. – Одеса, 2008. – 19 с.

4. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року/У редакції від 01.09.2011 року // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

5. *Лазор В. В.* Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2005. – 40 с.

6. *Лазор В. В.* Трудовий колектив як суб'єкт трудового права та сторона трудових спорів / В. В. Лазор // Право України. – 2003. – № 10. – С. 100–104.

7. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями: Закон СССР от 17 июня 1983 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1983. — № 25. — Ст. 382.

8. *Орловський Я. О.* Зміст трудових правовідносин в сучасних умовах: Автореф. дис. … канд. юрид. наук, спец: 12.00.05 / О. Я. Орловський // Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2001. — 20 с.

9. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 4 грудня 2007 року. — Режим доступу: http://www.rada.gov.ua.

10. Трудове право. Акад. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Вид-во А.С.К., 2004. — 608 с.

11. Трудовое право России: Учебн. / Отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М., 2004. — 385 с.

Гуманізм конституційних культурних прав і свобод людини й громадянина

НАУКОВА БІБЛІОТЕКА

Микола МАЦЬКЕВИЧ,
кандидат юридичних наук, доцент,
докторант кафедри
конституційного
та міжнародного права
Національної академії внутрішніх
справ

Системотворчою ідеєю формування сучасної правової системи України є утвердження, забезпечення та захист прав і свобод людини й громадянина. З огляду на це визнання Конституцією України людини, її життя і здоров'я, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю зумовлює особливий статус прав і свобод людини та громадянина, що покликані визначати сутність діяльності держави. Остання за цих вихідних умов набуває відповідальності перед людиною, обов'язку щодо утвердження та забезпечення її прав і свобод, ознак правової, демократичної, соціальної держави.

Права та свободи людини й громадянина є центральною ідеєю, що формує нові демократичні стандарти в суспільстві. При цьому характер взаємодії держави та особи є важливим показником стану суспільства в цілому й перспектив його розвитку. Неможливо зрозуміти сучасне суспільство чи людину без вивчення багатоманітних відносин людини та держави [9, с. 45].

Зважаючи на це, особливий науковий інтерес становить питання дослідження гуманістичного змісту конституційних прав і свобод людини й громадянина в Україні, зокрема такого їх різновиду, як культурні, що і є метою статті. Для її досягнення планується розв'язати такі завдання: по-перше, проаналізувати сутність і значення гуманізму в сучасній юридичній науці; по-друге, розглянути напрями втілення гуманізму в праві; по-третє, з'ясувати гуманістичний характер конституційних культурних прав і свобод.

Так, у сучасній філософській літературі під гуманізмом (від лат. *humanus* — людяний) розуміють систему світоглядних орієнтирів, центром яких є людина, її особистість, високе призначення та право на вільну самореалізацію. Гуманізм визначає вивільнення можливостей людини, її благо критерієм оцінки соціальних інститутів, а людяність — нормою стосунків між індивідами, етнічними й соціальними групами, державами [11,