



ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Нікульшин Д.О.,

депутат Київської міської ради

Стаття присвячена вивченню статусу трудового колективу в трудовому праві та в трудових правовідносинах. Аналізується позиція законодавця до даного утворення, вивчаються положення проекту Трудового кодексу на предмет наявності в ньому трудового колективу як суб'єкта трудового права. Робиться висновок щодо концептуального підходу до визначення місця трудового колективу в трудовому праві та законодавстві.

Ключові слова: трудове право, статус, трудовий колектив

Статья посвящена изучению статуса трудового коллектива в трудовом праве и в трудовых правоотношениях. Анализируется позиция законодателя к данному образованию, изучаются положения проекта Трудового кодекса на предмет наличия в нем трудового коллектива как субъекта трудового права. Делается вывод относительно концептуального подхода к определению места трудового коллектива в трудовом праве и законодательстве.

Ключевые слова: трудовое право, статус, трудовой коллектив

Article is devoted studying of the status of labour collective in the labour right and in labour legal relationship. The position of the legislator to the given formation is analyzed, are studied position of the project of the Labour code about presence in it of labour collective as subject of the labour right. The conclusion concerning the conceptual approach to definition of a place of labour collective in the labour right and the legislation become.

Key words: the labour right, the status, labour collective

Сьогодні відбувається реформа трудового права та законодавства. В такій ситуації актуальним питанням постає визначення місця трудового колективу в подальших трудових відносинах, а відтак і в трудовому законодавстві. Серед вчених немає єдиного підходу щодо вказаної проблеми, а практика свідчить, з одного боку, про дійсне втрачання трудовим колективом своїх позицій як регулятора та захисника прав та інтересів працівників, а з іншого, про потребу працівників у наявності додаткових механізмів протистояння роботодавцям, які в умовах переходу до ринкової економіки стають дедалі категоричніше та вимогливіше.

З огляду на вказане, актуальним та доцільним вбачається проведення дослідження з метою вивчення статусу трудового колективу в трудовому праві. Задля досягнення вказаної мети передбачається: вивчити сутність інтересів, які лежать в основі з'явлення трудового колективу як суб'єкта трудового права; проаналізувати норми діючого законодавства та проекту Трудового кодексу на предмет визначення відношення законодавця до трудового колективу та його позиції стосовно його статусу; зробити відповідні висновки щодо піднятого питання. Зважаючи на те, що зазначеній проблемі вже приділялася певна увага в різні періоди розвитку трудового права, в дослідженні використано наукові здобутки таких науковців: М.Г. Александров, В. Жернаков, Г.В. Гончарова, О. Король, В.В. Лазор, О.В. Пятаков, І.О. Снігирьова, О.І. Цепін.

Дослідження інтересів працівників зазвичай зводяться до виділення серед них колективних та індивідуальних. Однак останнім часом все більшої популярності набуває положення про виключну індивідуальність інтересів суб'єктів трудового права. Прикладом, Г. Гончарова та В. Жернаков виділяють індивідуальні

а колективні права, перші з яких, як правило, належать людині, а другі формуються з становленням певних спільнот або колективів, але при цьому втілюючи «людський вимір». Вчений наголошує на тому, що колективні права можуть реалізовуватися спільноту або колективом, але, навіть, у такому разі вони не є сукупністю індивідуальних прав осіб [1, с.85]. Відмітимо, що ще в радянські часи попри розповсюджені тоді підхід до інтересів працівників як таких, що можуть та обов'язково мають колективну природу, тобто вступ у трудові відносини опосередковувався обов'язковим входженням до трудового колективу, з'явлення спільних інтересів, спільної мети, все ж серед вчених були деякі представники, які вважали такий підхід хибним. Зокрема, М.Г. Александров «колектив соціалістичного підприємства» визначав як «об'єднання вільних від експлуатації людей, пов'язаних спільністю основних інтересів між собою» [2, с. 36-37]. Звідси зрозуміло, що автор розрізняє колективні інтереси і не визнає їх спільними, єдиними для всіх працівників, об'єднаних в трудовий колектив за фактом вступу в трудові правовідносини із певним підприємством, установою, організацією. Натомість вживається термін «спільність основних інтересів», звідки очевидно, що певні індивідуальні інтереси (в даному випадку мова йде про «основні інтереси») у всіх працівників можуть бути схожими, аналогічними, а, зважаючи на те, що автор їх називає «основними», вони практично завжди присутні у кожного працівника і потребують обов'язкового задоволення. В такій ситуації цілком логічним є висновок, що, кажучи про трудовий колектив та колективні інтереси, мова йде насамперед не про спільний інтерес всіх працівників, бо вони мають індивідуальну природу і не можуть ставати єдиними для всіх, а про спіль-



ність індивідуальних інтересів, які у трудових відносинах отримують колективну форму. О.В. Пятаков та О.І. Цепін ще у 80-их роках минулого століття казали про колективні форми участі реалізації індивідуальних інтересів, підкреслюючи при цьому індивідуальність кожного працівника: «колективні форми участі в управлінні, у прийнятті рішень не виключають і не підмінюють особистої, індивідуальної участі громадян у цій справі. Більш того, вони засновані на власній ініціативі і разом з тим гарантують її свободу» [3, с. 68].

Отже, окремі інтереси працівників можуть бути об'єднані за певними критеріями і утворювати відповідну спільність інтересів. Такі інтереси отримують колективну форму при вступі особи у трудові правовідносини. Відзначимо, що колективна форма інтересів не підмінює правову та соціальну природу таких інтересів: вони залишаються індивідуальними і лише їхня реалізація відбувається у колективній формі. О.І. Процевський зазначає, що «колективні інтереси мають захищатися колективними діями» [4, с. 13-14]. Як вже відмічено, ми не підтримуємо позицію щодо наявності єдиного колективного інтересу, але цілком погоджується, що якщо поняття «колективні інтереси» розуміти не в прямому його значенні, яке вже склалося в наукових колах, а саме в розрізі колективної форми реалізації інтересів, то такі інтереси дійсно мають захищатися колективними діями. В такий спосіб реалізація індивідуальних інтересів є більш дієвою та ефективною, оскільки саме колективні дії розрізаних працівників здатні підвищити ступінь вірогідності поступок з боку роботодавця. Окрім того, колективні дії обумовлюють не тільки здійснення індивідуальних інтересів працівників, але й взагалі підіймають можливість наявності певних таких інтересів, про які окремий працівник не міг би навіть замислюватися, якщо був би один на один із роботодавцем.

Сталою концепцією трудового права виступає сьогодні існування колективних суб'єктів трудового права та, відповідно, колективних правовідносин. В основному, ця концепція будується саме на визнанні колективних інтересів в трудовому праві. Також до підстав віднесення певних суб'єктів до суб'єктів трудового права іноді називають наявність у них відповідних повноважень, закріплених в законодавстві.

Так, суб'єктом права може виступати лише особа – фізична чи юридична. Трудовий колектив не є ані фізичною особою, ані юридичною особою. Вченими відзначається, що за трудовим колективом закріплено певні повноваження в трудовому законодавстві. Звідси робиться висновок про те, що трудовий колектив є суб'єктом трудового права. В.В. Лазор зазначає, що «працівники, що здійснюють організовані дії, є по суті трудовим колективом», тому розглядати трудовий колектив як породження виключно радянського ладу, на його погляд, є не цілком правильним [4, с.278]. На наш погляд, говорити, що спільні дії розрізаних працівників є «по суті» трудовим колективом, є невірним навіть з точки зору юридичної термінології. Законом правомочності визнаються за конкретними суб'єктами права, тобто особами, що наділені трудовою правосуб'єктністю.

До того ж, трудове законодавство не дає чіткого визначення поняттю «трудовий колектив»: «Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством» (ст. 252-1 КЗпП) [5]. З викладеного розуміло, що трудовий колектив не є юридичною особою. І одночасно дане визначення породжує цілу низку питань: чи відносяться до трудового колективу адміністрація підприємства, чи тільки працівники? яка кількість найманих працівників може вважатися трудовим колективом? хто є відповідальним за дії трудового колективу? яким чином здійснюється розподіл відповідальності або як визначається відповідальна особа за прийняття рішень чи вчинення відповідних дій? Відзначимо, що аналогічне визначення міститься і в Господарському кодексі України.

Стосовно піднятих питань, то найпершим слід відзначити те, що в радянські часи трудовий колектив передбачав і колективну відповідальність, і колективне заохочення, і ті ж самі державні нагороди трудовим колективам. Сьогодні матеріальна відповідальність покладається за принципом самостійного її несення за свої дії, заохочення ж може бути передбачене для певного відділу підприємства чи для всього підприємства, що автоматично має на увазі заохочення працівників підприємства. Коли мова йде про визначні досягнення певного підприємства, фірми, установи, заохочення застосовується переважним чином саме індивідуалізовано. Разом із тим, сьогодні існують і колективні форми заохочення. Так, проводяться різноманітні конкурси на визначення «кращого колективу» в певній сфері: наприклад, 15 серпня 2007 року трудовий колектив Президент Готелю був відзначений почесною грамотою за високі показники в роботі, забезпечення якісного обслуговування громадян, надання готельних послуг на високому рівні та нагороджений Асоціацією «Укрготель» Кубком переможця в огляді-конкурсі на кращий готель України 2006 року; також колектив Заводу «Технопривод» почесно нагороджений дипломом як «Кращий постачальник продукції 2006 року» від найбільшого заводу машинобудування «ЗАЗ» м. Запоріжжя. Що ж стосується державних нагород, то нормами Закону України «Про державні нагороди» [6] нагородження трудових колективів державними нагородами на сьогодні не передбачається. Існує також Закон України «Про державні нагороди, якими відзначені трудові колективи, навчальні заклади, об'єднання громадян, військові частини і з'єднання» 2007 року [7], однак варто відмітити, що він лише визнав правонаступництво діючих на сьогодні підприємств, об'єднань, установ, організацій, військових частин (з'єднань, частини, установи, військові навчальні заклади) на Державні нагороди Української РСР, Союзу РСР або республік, що входили до його складу, а в самому Законі, на відміну від його назви, мова про трудові колективи взагалі не йде.

Сьогодні в КЗпП замість поняття «трудовий колектив» вживається термін «наймані працівники», що,



на думку багатьох сучасних дослідників трудового права, є більш доцільним. Також слід відмітити, що в проекті Трудового кодексу термін «трудоий колектив» взагалі не вживається, а застосовується поняття «колективні інтереси працівників». Водночас існують і противники такого підходу. Зокрема, в аналітичній доповіді стосовно проекту Трудового кодексу відзначалася неприпустимість усунення такого важливого суб'єкта трудового права як трудовий колектив, оскільки його роль у захисті та реалізації інтересів працівників, а також об'єднуюча природа дозволяють працівникові почувати себе більш захищено та впевнено, не залишаючись при цьому одному проти свавілля роботодавця.

На наш погляд, не можна заперечити проти значущості трудового колективу у функціонуванні суб'єкта господарювання та внутрішньої організації праці. В діючому законодавстві дійсно за трудовим колективом закріплено широкий ряд повноважень, серед яких і ті, що за правовою теорією підтверджують його правовий статус як суб'єкта права (затвердження правил трудового розпорядку, підписання колективного договору), і ті, що вказують лише на його соціальну функцію в організації діяльності суб'єкта господарювання (застосування певних видів заохочень здійснюється з урахуванням думки трудового колективу тощо). Невирішеним питанням постає в такому ракурсі першочерговість визнання суб'єкта суб'єктом права: це здійснюється внаслідок закріплення за суб'єктом певних прав та обов'язків, тобто правомочностей, чи навпаки, внаслідок визнання суб'єкта суб'єктом права законодавець закріплює за ним відповідні права та обов'язки. Як відомо, визнання особи суб'єктом права здійснюється внаслідок наявності у неї правосуб'єктності, тобто можливості мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки, а також можливість своїм діями здійснювати свої права та виконувати обов'язки. При цьому одним із елементів правосуб'єктності є деліктоздатність – передбачена нормами права можливість суб'єкта нести юридичну відповідальність за здійснене ним правопорушення. В законодавстві, по-перше, не визначено порядок реалізації закріплених за трудовим колективом повноважень, а, по-друге, не визначено відповідальність трудових колективів, що є однією із обов'язкових складових правосуб'єктності. Підкреслимо, що існують і виключення із вказаних положень загальної теорії права, зокрема, існують теорії, відповідно до яких суб'єктами права визнаються певні соціальні групи такі, як народ, нація, трудові колективи. В такому випадку їхня правосуб'єктність має дещо іншу форму, насамперед, їхні права та обов'язки реалізуються представницькими органами чи суб'єктами, які наділяються повноваженнями, що закріплені за суб'єктом права. Прикладом, Конституцією України визначено, що носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Водночас далі зазначається, що народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Здійснення представницьких функцій інтересів працівників покладається законодавством на профспілки. А. Король відносно профспілок зазначає: «історично склалося так, що професійні організації створюються працівниками для того, щоб усунути жахливу диспропорцію між нікчемними можливостями окремої людини – трудівника та нищівною владою, зосередженою в руках індивідуального роботодавця» [8, с.17]. І.О. Снігірьова вказує, що «професійним спілкам не властивий власний інтерес у сфері виробництва та праці. У них немає своїх інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників. Інтерес профспілок полягає в якнайповнішому задоволенні інтересів працівників» [9, с.18]. Окрім профспілок, яка є спеціально створеним уповноваженим на представництво органом, реалізація індивідуальних інтересів в колективній формі може провадитись за допомогою представників, вільно обраних на загальних зборах найманих працівників або інших уповноважених ними органів.

Підсумовуючи все вищевикладене, слід зробити наступний висновок: трудовий колектив представляє собою соціальну групу працівників, що працюють в межах одного підприємства, установи, організації, та за допомогою якого реалізуються об'єднані за певним критерієм (подібні) індивідуальні інтереси розрізаних працівників в колективній формі. Зважаючи на загальні положення теорії права, трудовий колектив дійсно слід визнати суб'єктом трудового права. Одночасно реалізація його повноважень повинна відбуватися уповноваженими на те органами або особами. Недоліком діючого законодавства є те, що трудовий колектив законом визнається суб'єктом права, за ним закріплюється ряд повноважень, але існують певні нюанси щодо їх реалізації. Зокрема, більша частина повноважень законодавцем була передана представницьким органам, а інша частина була закріплена безпосередньо за трудовим колективом, який насправді здійснювати їх без уповноважених представницьких органів чи осіб не може. Якщо, прикладом, звернутися до реалізації такого повноваження як підписання колективного договору, то доцільніше було закріплювати за трудовим колективом повноваження не підписання, а участі у розробці та затвердженні, в той час як підписання за всіма правилами юридичної техніки має відбуватися уповноваженим органом. Таке ж саме положення має віднайти своє закріплення і в Трудовому кодексі. Звідси, генеральною концепцією нового Трудового кодексу має стати ефективне розподілення повноважень представницьких органів працівників із урахуванням необхідності збереження надбань попереднього кодексу в частині можливості реалізовувати індивідуальні інтереси в колективній формі. Трудовий колектив не повинен зникати з правового поля трудових відносин, але слід чітко розуміти, що його статус як суб'єкта права має обумовлюватися особливістю реалізації його правосуб'єктності.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Гончарова Г. Сфера укладення колективного договору / Г. Гончарова, В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85-87.
2. Александров Н. Г. Экономические труды управления и коллектив социалистического государственного предприятия / Н. Г. Александров // Хозяйственная реформа и трудовое право. – М. : Наука, 1970.
3. Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков ; отв. ред. Р. З. Лившиц; АН СССР, Ин-т государства и права. – М. : Наука, 1986. – 199 с.
4. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Дис... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Лазор В. В. – Луганськ, 2005. – 449 с.
5. Кодекс законів про працю України. – К. : Юрінком Інтер, 2002.
6. Закон України «Про державні нагороди України» // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2000. – № 21. – Ст. 162.
7. Закон України «Про державні нагороди, якими відзначені трудові колективи, навчальні заклади, об'єднання громадян, військові частини і з'єднання» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 12. – Ст. 109.
8. Король А. Современный профсоюз – это инструмент социальной стабильности в обществе / А. Король // Автограф XXI век. – 2007. – № 4 (9). – С. 16-19.
9. Снигирева И. О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права : Автореф. дис. ... доктора юрид. наук / Снигирева И. О. – М. : ВНИИСЗ, 1988. – 34 с.