

I. І. ШАМШИНА. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Досліджено правовий статус трудового колективу, обґрунтована доцільність визнання його суб'єктом сучасного трудового права, віділені ознаки правосуб'єктності трудового колективу. Визначені місце та роль трудового колективу в соціально-партнерських правовідносинах. Розроблені пропозиції щодо відбиття дефініції трудового колективу та його правового статусу у вітчизняному законодавстві.

Ключові слова: трудовий колектив, правосуб'єктність трудового колектива, загальні збори, суб'єкт трудового права, суб'єкт соціально-партнерських відносин на стороні працівників,

Исследован правовой статус трудового коллектива, обоснована целесообразность признания его субъектом современного трудового права, выделены признаки правосубъектности трудового коллектива. Определены место и роль трудового коллектива в социально-партнерских правоотношениях. Разработаны предложения по закреплению дефиниции трудового коллектива и его правового статуса в отечественном законодательстве.

Ключевые слова: трудовой коллектив, правосубъектность трудового коллектива, общее собрание, субъект трудового права, субъект социально-партнерских отношений на стороне работников.

The legal status of the labour collective is investigated, the expediency of its recognizing as a subject of modern labour law is justified, the signs of legal personality of labour collective are marked. The place and role of the labour collective in the social and partner relationship are distinguished. The proposals to consolidate the definition of labour collective and its legal status in domestic law are developed.

Key words: labour collective, legal personality of labour collective, the general meeting, the subjects of labour law, the subject of social partnership from workers.

У сучасній цивілізованій державі взаємини між працею і капіталом повинні будуватися на відносинах співпраці – ця істина сьогодні є загальновизнаною й не вимагає доказу. Тому одним з найважливіших завдань національного трудового законодавства є вдосконалення правового регулювання соціально-партнерських відносин та сприйняття їх розвитку у державі. Ефективне функціонування соціально-партнерських відносин потребує чіткого визначення суб'єктного складу цих відносин, зокрема, місця та ролі трудового колективу у них.

Дослідженню окремих проблем правового регулювання соціального партнерства присвячені роботи багатьох науковців, зокрема О.С. Арсентьєвої, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончарової, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Водночас, питання щодо суб'єктного складу соціально-партнерських правовідносин все ще не висвітлені належним чином, зокрема відсутня єдність поглядів щодо трудового колективу як суб'єкта трудового права і суб'єкта соціально-партнерських відносин.

На сучасному етапі у юридичній науці і законодавчих актах немає єдності поглядів щодо того, хто ж може виступати суб'єктами з боку працівників у соціально-партнерських відносинах. Тому дослідження правового статусу трудового колектива, порядку виникнення його правосуб'єктності, його ролі у соціаль-

но-партнерських правовідносинах на виробничому рівні є важливим завданням науки трудового права.

Проект Трудового кодексу України не розглядає трудовий колектив як суб'єкт трудового права, вказуючи, що у колективних трудових відносинах можуть брати участь професійні спілки, їх об'єднання, а за їх відсутності – вільно обрані працівниками представники (представник)¹. Слід зазначити, що у науковій літературі висловлювалася цілком обґрунтована пропозиція, зокрема Н.М. Хуторян, Д. Карпенком, передбачити у новому кодифікованому джерелі трудового права України окремий розділ, присвячений трудовому колективу².

У вітчизняній науковій літературі питання про правосуб'єктність трудового колективу є дуже дискусійним й вимагає наукового вирішення. Професор Л.І. Лазор підкреслює, що правосуб'єктність є важливішою правовою категорією, оскільки саме вона визначає здатність до правоволодіння³. На думку Д.О. Нікульшина: «з набуттям Україною незалежності та переходом до ринкової економіки спостерігаються тенденції щодо нівелювання ролі трудового колективу у вирішенні управлінських завдань та організації діяльності підприємства, установи, організації. ...трудоий колектив вже не сприймається як потужна сила об'єднання працівників, як одна з організаційно-управленських форм діяльності підприємства, установи, організації, як один зі способів утворення єдиної команди задля об'єднання зусиль для досягнення цілей суб'єкта економічної діяльності»⁴.

Дійсно, деякі науковці заперечують доцільність визнання трудового колективу як суб'єкта трудового права і наполягають на тому, що у соціальному партнерстві беруть участь не самі працівники, а їх представницький орган. Так, О.С. Арсентьєва підкреслює, що вона є опонентом визнання трудового колективу суб'єктом трудового права й акцентує увагу на представництві інтересів окремих працівників певним суб'єктом (представником, вільно обраним на загальних зборах або профспілковою організацією), а не інтересів трудового колективу⁵. Хотілося б зазначити, що «окремі працівники», про представництво інтересів яких веде мову автор, це невизначена множинність осіб, і таких різноманітних множинностей на підприємстві може бути скільки завгодно, причому, кожна група «окремих працівників» може виступати зі своїми інтересами. Очевидно, що про організовану співпрацю працівників із роботодавцем тут мови бути не може.

З.Я. Козак також не визнає трудовий колектив суб'єктом трудового права. На її думку, правовий статус трудового колективу є нічим іншим, як сукупністю правових статусів інших суб'єктів права⁶.

Але сукупність правових статусів у цьому випадку створює якісно інший суб'єкт права, що є складним колективним суб'єктом і здатний відстоювати інтереси та вирішувати завдання, що носять саме колективний характер, в яких опосередковуються приватні прагнення окремих індивідів – працівників. Якщо, наприклад, працівники вимагають зміни організації праці на підприємстві з тим, щоб вона більшою мірою відповідала ринковим умовам і дозволяла збільшити рентабельність підприємства й, отже, величину фонду заробітної плати, то це саме колективний інтерес працівників. Цей інтерес не можна розглядати як сукупність індивідуальних інтересів, що реалізуються у колективній формі, оскільки зміна умов праці окремих працівників не буде досягненням мети. А ось зміна організаційно-правової форми підприємства може й не спричинити змін в організації праці деяких працівників, але разом з тим призведе до реалізації колективного

інтересу.

Як видно, об'єкт колективно-договірних відносин не є простою арифметичною сукупністю індивідуальних інтересів працівників. І, отже, трудовий колектив виступає при реалізації колективного інтересу як самостійний суб'єкт.

Професор П.Д. Пилипенко зазначає, що трудові колективи і створені ним органи не вимагають спеціальної реєстрації, з фактом якої пов'язувалося б юридичне визнання за ними правосуб'єктності, на підставі чого названий автор стверджує, що правосуб'єктністю трудовий колектив не володіє⁷.

У зв'язку з цим необхідно відзначити, що досягнення фізичною особою віку трудової правосуб'єктності також не вимагає жодної спеціальної реєстрації. Разом з тим, закон визнає за фізичною особою після досягнення встановленого віку настання трудової правосуб'єктності. Мабуть, відсутність спеціальної реєстрації трудового колективу не слід вважати достатньою підставою для відмови йому у правосуб'єктності.

Заслужовує на увагу позиція Д.О. Нікульшина. Він відзначає, що останнім часом науковцями замість поняття «трудоий колектив» дедалі частіше вживається термін «працівники» як об'єднуючий термін для всіх працівників, які працюють на цьому підприємстві. Така ситуація обумовлена, з одного боку, суттєвим зменшенням ролі трудових колективів у житті та функціонуванні підприємств, а з іншого, посиленням ролі роботодавців, які прагнуть роз'єднати працівників. Працівники, які не становлять собою згуртовану соціальну спільноту, більше піддаються впливу роботодавця та йдуть на поступки його вимогам⁸.

Багато сучасних авторів розглядають як сторону соціального партнерства самих працівників, а не їх представницькі органи і вважають за необхідне визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права. Так, Г.І. Чанишева відзначає, що в умовах ринкової трансформації суспільства, становлення демократичної, соціальної, правової держави питання правового статусу трудових колективів вимагають переосмислення і належного теоретичного обґрунтування необхідне також законодавче закріплення правових та організаційних підстав діяльності трудових колективів⁹.

О.Я. Орловський визнає правосуб'єктність трудового колективу і розглядає взаємини трудового колективу з роботодавцем як самостійний аспект організаційно-управлінських відносин¹⁰. На думку В.М. Сирих, все різноманіття визнаних сучасним законодавством суб'єктів права може бути диференційоване на три групи: фізичні особи, організації і соціальні спільноті. До останніх названий автор відносить у числі інших і трудовий колектив¹¹.

Д.О. Нікульшин підкреслює, що оскільки трудовий колектив відіграє одну з ключових соціальних ролей в ефективному управлінні та організації роботи підприємства, установи, організації, в даний час постає проблема чіткого визначення його повноважень як суб'єкта права¹².

Звертаючись до зарубіжного досвіду, відзначимо, що організована спільність працівників, тобто трудовий колектив, там наділяється певним колом повноважень і визнається суб'єктом трудового права. Так, професор І.Я. Кисельов відзначає, що повноваження органів представництва колективів підприємств торкаються трьох головних сфер управління: економічної, розпорядження робочою силою (кадрові питання) та соціально-побутового обслуговування працівників¹³. При цьому не йдеться про профспілкове представництво, по суті, повноваженнями наділений трудовий колектив.

Заслугує на увагу позиція професора В.С. Венедиктова, який вважає трудовий колектив повноправним суб'єктом сучасного трудового права й виділяє такі його ознаки: 1) це об'єднання вільних людей, які здійснюють трудову діяльність; 2) це об'єднання людей, що володіє організаційною єдністю, органами управління та цілісною системою відносин; 3) це об'єднання людей, які мають спільну мету – досягнення певних трудових результатів; 4) це об'єднання трудящих на підставі укладених ними трудових договорів¹⁴.

З вищенаведеної позиції можна зробити висновок, що трудовий колектив є об'єднанням працівників і (що дуже важливо!) це не проста арифметична множинність осіб, а організована спільність.

П.Д. Пилипенко не поділяє позиції В.С. Венедиктова і стверджує: «...влаштовуючись на роботу, працівник незалежно від власної волі включається до складу трудового колективу. А це не може бути причиною для обґрунтування правосуб'єктності останнього. Той факт, що працівник, висловлюючи власну волю, укладає трудовий договір, ще не свідчить про його бажання вступити до складу трудового колективу»¹⁵.

Аналізуючи позицію П.Д. Пилипенка, В.В. Лазор відзначає: «Слід погодитися з позицією П.Д. Пилипенка у тій частині, що сукупність людей, які уклали трудовий договір з одним роботодавцем і не виявляють ніякої активності для організації спільної діяльності, правосуб'єктністю не володіє. Крім того, й об'єднанням громадян, тобто трудовим колективом, вони також не є. У такій ситуації кожен працівник існує сам по собі, працівники не перебувають один з одним у жодних організаційно-правових відносинах, і в кожного працівника має місце правовий зв'язок тільки з роботодавцем. Ознаки трудового колективу, такі як добровільність об'єднання, досягнення спільної мети, організаційна єдність, у даному випадку відсутня»¹⁶.

Повністю поділяючи вказану позицію, хотілося б відзначити, що пасивна множинність працівників на підприємстві не може бути визнана суб'єктом сучасного трудового права.

В.В. Лазор обґрунтовано стверджує, що трудовий колектив набуває *de facto* правосуб'єктності тільки за наявності організованої діяльності з відстоювання прав й інтересів працівників, з моменту прояву себе як «трудова громадська організація» без створення юридичної особи, але із утворенням діючого управлінського органу – загальних зборів (конференції) працівників¹⁷.

Г.С. Гончарова також підкреслює важливу роль традиційної форми участі працівників в управлінні виробництвом – загальні збори (конференція) працівників, які легально оформляють ініціативність найманих працівників з колективного захисту своїх трудових прав й інтересів¹⁸.

Як видно, тільки активні організаційні дії зацікавлених осіб – працівників – з реалізації своїх інтересів й захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці перетворюють безособову множинність осіб у суб'єкт трудового права – трудовий колектив. Ці активні організаційні дії реалізуються, насамперед, скликанням загальних зборів працівників і прийняттям ними рішень, що мають значення для колективно-договірної діяльності працівників. Очевидно, щоб працівники могли когось (або щось) обирати, уповноважувати, створювати, ці працівники мають бути певним чином організовані та мати спільну мету, тобто бути трудовим колективом.

Отже, саме трудовий колектив повинен бути визнаний сучасним трудовим правом первинним, вихідним суб'єктом соціально-партнерських відносин на сто-

роні працівників.

Трудовий колектив може брати участь у цих відносинах безпосередньо – на підприємствах малого бізнесу, де число працівників нечисленне, соціально-партнерські відносини цілком можуть відбуватися без створення працівниками свого представницького органу, просто шляхом безпосередньої участі всіх працівників у колективно-договірних відносинах із роботодавцем. Трудовий колектив може делегувати повноваження з відстоювання своїх інтересів і захисту своїх прав певному представницькому органу, зокрема профспілці.

Очевидно, що без наявності трудового колективу жодні соціально-партнерські стосунки неможливі – немає організаційної спільноти працівників, отже, немає й співпраці із роботодавцем. Тому, як вже було відзначено (але слід підкреслити ще раз), вихідним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників має бути визнаний трудовий колектив.

Таким чином, вітчизняне трудове законодавство повинне закріпити визначення трудового колективу як суб'єкта трудового права, поняття його правосуб'єктності, у нормативному порядку наділити його правами й обов'язками. Іншими словами, трудове право повинне легально визнати трудовий колектив суб'єктом трудового права і законодавчо окреслити його правовий статус.

На підставі проведеного дослідження можна запропонувати такі дефініції трудового колективу та правосуб'єктності трудового колективу. *Трудовий колектив* – це організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці. *Правосуб'єктність трудового колективу* – це визнана законом здатність організаційної спільності працівників, які становлять більшість, з моменту прояву ними активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав та обов'язків у сфері колективно-договірних відносин.

Ознаки правосуб'єктності трудового колективу: 1) визнається за організованою спільністю працівників; 2) втілює ознаку демократизму – правове значення має організована діяльність працівників, які становлять більшість у цього роботодавця; 3) виникає з моменту здійснення працівниками активних дій, спрямованих на захист своїх прав та реалізацію інтересів.

Запропоновані визначення повною мірою відображають правову природу трудового колективу як суб'єкта сучасного трудового права. Вони внесуть законодавчу визначеність у суб'єктний склад соціально-партнерських відносин.

Права й обов'язки трудового колективу обумовлені його правовою природою, як складного колективного суб'єкта трудового права. Ці права й обов'язки, як елементи правового статусу трудового колективу, також мають бути закріплені законодавчо. Пропонується наявність у новому Трудовому кодексі України статей такого змісту: «Стаття ** Права трудового колективу та їх гарантованість

Трудовий колектив має право: 1) ініціювати колективні переговори з роботодавцем; 2) брати участь у всіх соціально-партнерських відносинах на підприємстві; 3) створювати професійну спілку; 4) створювати представницькі органи для участі у соціально-партнерських відносинах; 5) висувати вимоги роботодавцю з організації найманої праці на підприємстві та інших соціально-економічних питань; 6) вимагати від роботодавця надання інформації з питань виробничої діяльності підприємства та інших соціально-економічних питань.

Гарантією прав трудового колективу є його право на ініціацію колективного трудового спору або конфлікту у встановленому законом порядку».

«Стаття *** Обов'язки трудового колективу

Трудовий колектив зобов'язаний: 1) брати участь безпосередньо або через представницькі органи в колективно-договірних відносинах, ініційованих роботодавцем; 2) дотримуватися принципів соціального партнерства; 3) надавати інформацію, необхідну роботодавцю у соціально-партнерських відносинах; 4) дотримуватися актів соціального партнерства».

Відповідальність за порушення обов'язків у сфері соціального партнерства повинна встановлюватися нормами інституту соціального партнерства в Україні і рівною мірою розповсюджуватися на всі сторони соціального партнерства. Тому закріплювати юридичну відповідальність у змісті правового статусу трудового колективу недоцільно.

Легальне визнання законодавством трудового колективу основним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників і нормативне закріплення його правового статусу внесе чіткість і визначеність у регулювання соціального партнерства на сучасному етапі і сприятиме його розвитку в умовах ринкових відносин.

1. *Проект Трудового кодексу України* // № 1108 від 10.12.2009 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

2. *Карпенко Д., Хуторян Н.* Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 43. 3. *Лазор Л.І.* Правове регулювання правособ'єктності в сфері трудового права // *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наукових праць*. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2010. – № 17. – С.8. 4. *Нікульшин Д.О.* Соціальна роль трудового колективу в умовах ринкової економіки // *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць*. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2010. – № 16. – С. 292. 5. *Арсентьева О.С.* Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Луганськ, 2010. – С. 10. 6. *Козак З.Я.* Договірне регулювання за трудовим правом України: Дис. ... канд. юрид. наук. – К., 1999. – С. 60. 7. *Пилипенко П.Д.* Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах формування ринкової економіки України: Дис. ... докт. юрид. наук. – Львів, 2001. – С. 238. 8. *Нікульшин Д.О.* Цит. праця. – С. 297. 9. *Чанишева Г.І.* Колективні відносини в сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання: Дис. ... докт. юрид. наук. – Одеса, 2001. – С. 135. 10. *Орловський О.Я.* Юридична природа індивідуальних і колективних трудових правовідносин // *Проблеми права на зламі тисячоліть: Матеріали Міжнар. наук. конференції; м. Дніпропетровськ, 13–14 лютого 2001р.* – Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетровського нац. ун-ту, 2001. – С. 496. 11. *Сырых В.М.* Теория государства и права: Учебник. – М.: Юстицинформ, 2001. – С. 301. 12. *Нікульшин Д.О.* Цит. праця. – С. 298. 13. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 141. 14. *Венедиктов В.С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: Монография. – Х.: Консум, 1995. – С. 76. 15. *Пилипенко П.Д.* Цит. праця. – С. 259. 16. *Лазор В.В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 258-259. 17. Там само. – С. 259-260. 18. *Гончарова Г.С.* Форми реалізації права працівників на участь в управлінні в контексті проекту Трудового права України // *Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.* / За ред. В.С. Венедиктова. – Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, 2008. – С. 36.