

ЗМІСТ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Висвітлюються науково-теоретичні підходи до розуміння змісту правосуб'єктності трудового колективу, визначаються його основні конструктивні елементи. Визначаються основні трудові повноваження трудового колективу як основний елемент змісту правового становища. Підкреслюється об'єктивна необхідність законодавчого регулювання змісту правового становища трудового колективу в умовах кодифікації трудового законодавства. Зроблені висновки та рекомендації.

Ключові слова: трудовий колектив, правове становище, кодифікація, трудове законодавство.

Освещаются научно-теоретические подходы к пониманию содержания правосубъектности трудового коллектива, определяются его основные конструктивные элементы. Определяются основные трудовые полномочия трудового коллектива как основной элемент содержания правового положения. Подчеркивается объективная необходимость законодательного регулирования содержания правового положения трудового коллектива в условиях кодификации трудового законодательства. Сделаны выводы и рекомендации.

Ключевые слова: трудовой коллектив, правовое положение, кодификация, трудовое законодательство.

This article highlights the scientific and theoretical approaches to understanding of the content of legal personality of the staff, determines its main structural elements. The basic labor law powers of the staff as an essential element content of the legal status are defined. The author emphasizes on the objective necessity of legislative regulation of the content of the legal status of the staff in the frames of codification of labor laws. The necessary conclusions and recommendations have been made.

Key words: labor collective, legal status, codification, labor legislation.

Формування сучасної та ефективної моделі трудової правосуб'єктності трудового колективу передбачає за необхідне дослідження її змісту. Адже через зміст трудової правосуб'єктності виявляються основні її конструктивні елементи правового становища трудового колективу. Процес просування України та шляху ринкових реформ зумовлює об'єктивні передумови до переосмислення ролі та значення трудового колективу як специфічного суб'єкта трудового права, який покликаний значно посилити потреби та інтереси працюючих у трудових відносинах, забезпечити належний рівень соціального партнерства у сфері праці. При цьому, значної актуальності цих проблемам надає розпочата кодифікація трудового законодавства¹, одним із пріоритетів якої має стати формування оптимальної моделі соціального партнерства між працівниками, роботодавцями, державною та органами місцевого самоврядування.

Правове регулювання повноважень трудового колективу здійснюється на підставі норм КЗпП України², Господарського кодексу України³, Закону Союзу РСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»⁴ та інших актах законодавства.

Передусім слід відзначити, що за змістом положень КЗпП України повноваження трудового колективу визначаються законодавством. У розвиток цих положень, норми ст. 65 ГК України передбачають, що управління підприємством

здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу; повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами, актами законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи; рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів⁵.

Зазначені законодавчо сформульовані засади трудової правосуб'єктності дозволяють констатувати: по-перше, трудова правосуб'єктність трудового колективу спрямована на відображення інтересів працівників; по-друге, трудова правосуб'єктність зорієнтована на виконання організаційно-управлінських функцій у сфері праці; по-третє, в основі трудової правосуб'єктності працівників лежать трудові повноваження, які спрямовуються на рішення соціально-економічних питань у відносинах з роботодавцем.

Досліджуючи зміст трудової правосуб'єктності трудового колективу, слід звернути увагу на досвід ЄС. У юридичній літературі підкреслюється, що в державах ЄС спостерігається чітка тенденція до підвищення ролі персоналу в управлінні підприємством⁶.

У юридичній літературі проблемам правового становища трудового колективу приділялась змістовна увага у працях таких вчених-юристів, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, П. І. Жигалкін, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, А. Р. Мацюк, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, А. М. Слюсар, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. В. Яремчук, О. М. Ярошенко та багато інших. Однак в сучасних умовах питання змісту правосуб'єктності трудового колективу залишається актуальним, виходячи із необхідності визначення місця трудового колективу у системі суб'єктів трудового права, об'єктивних передумов удосконалення його правового становища та його законодавчого закріплення у новітньому трудовому законодавстві.

Виходячи із предметного дослідження положень теорії трудового права⁷ та законодавства, можна констатувати, що основними конструктивними елементами трудової правосуб'єктності трудового колективу є: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудові повноваження, а також пов'язані з ними трудові права та обов'язки; трудова деліктоздатність.

Трудова правоздатність трудового колективу позначає його здатність мати трудові повноваження, а також пов'язані з ними трудові права, обов'язки. Наділення трудового колективу трудовою правоздатністю відбувається з моменту його створення як організованого суб'єкта трудового права.

Трудова правоздатність трудового колективу означає його спроможність мати трудові повноваження, а також трудові права та обов'язки, які випливають зі змісту актів трудового законодавства та актів соціального партнерства. Тому видається дискусійною позиція А.М. Слюсара, який підкреслює, що якщо мова заходить про трудові колективи, то щодо визначення їх правоздатності виникають певні проблеми, бо правоздатність – здатність не тільки бути носієм права, а ще й мати права й обов'язки⁸.

За своєю суттю та правовою природою трудова правоздатність є передумовою участі трудового колективу у правових відносинах у сфері праці.

Трудова правоздатність трудового колективу – це визначена нормами трудо-

вого права здатність трудового колективу в особі уповноважених представницьких органів мати трудові повноваження та пов'язані із ними трудові права та обов'язки. З трудовою правосдатністю, пов'язана трудова дієздатність трудового колективу. Вона виникає одночасно із трудовою правосдатністю та вказує на можливість даного суб'єкта вступати у різного роду правовідносини. Тому трудова дієздатність є більш конструктивним та динамічним елементом у конструкції трудової правосуб'єктності.

Трудова дієздатність трудового колективу – це визначена нормами трудового права здатність трудового колективу через загальні збори або уповноважені представницькі органи (представники) реалізовувати (набувати, здійснювати, виконувати) трудові повноваження та пов'язані з ними трудові права, обов'язки.

Виходячи із сутності дієздатності як правової категорії, трудова дієздатність трудового колективу означає його реальну спроможність діяти у трудових правовідносинах. Через трудові правовідносини трудовий колектив: по-перше, здійснює трудові повноваження в межах та порядку, визначеному законодавством; по-друге, реалізує та набуває трудові права; по-третє, виконує трудові обов'язки. Трудова дієздатність реалізується від імені трудового колективу загальними зборами або уповноваженими представницькими органами. Трудові повноваження трудових колективів здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференціями), а у період між зборами: спільно роботодавцем та уповноваженими виборними органами, у тому числі профспілковими організаціями; роботодавцями та їх уповноваженими органами відповідно до їх повноважень або за дорученням трудових колективів. При цьому важливо відзначити, що уповноважені представницькі органи систематично інформують членів трудового колективу про свою діяльність.

Ще однією важливою рисою здійснення трудовими колективами трудової дієздатності є те, що загальні збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій розглядають найважливіші питання життя і діяльності трудових колективів. Збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій можуть проводитися також по цехах, відділах, дільницях, бригадах та інших підрозділах. Водночас конференції трудових колективів проводяться на підприємствах, в установах, організаціях, де скликання зборів утруднене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів та у зв'язку із цим делегати на конференцію обираються за нормами і в порядку, що визначаються трудовим колективом. Крім того, необхідно підкреслити, що загальні збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій проводяться в міру потреби, але не рідше як два рази на рік. Вони вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція – не менш як дві третини делегатів. Водночас Г. А. Трунова підтримує висловлені в сучасній літературі думки з приводу того, що рада трудового колективу не може представляти інтереси останнього в механізмі соціального партнерства, зважаючи на наявність у її складі представників роботодавця, оскільки це суперечить принципу свободи асоціації, а відтак, сформулювала наступні характерні риси представницького органу трудового колективу, який представляє його інтереси в механізмі соціального партнерства, а саме: 1) формується на загальних зборах (конференції) трудового колективу; 2) складається виключно з представ-

ників працівників, кількість яких визначається на загальних зборах (конференції) трудового колективу, виходячи з чисельності працівників підприємства, установи, організації; 3) наділений повноваженнями на певний термін; 4) створений з основною метою та призначенням – для участі в механізмі соціального партнерства, що реалізується в наступних напрямках: укладення і підписання колективних договорів, галузевих і регіональних угод; в управлінні підприємствами; контролі за виконанням колективних договорів та угод; досудовому врегулюванню колективних трудових спорів⁹.

Цілком закономірно, що зазначені підходи до формування та організації роботи загальних зборів трудового колективу та інших уповноважених представницьких органів потребують певного уточнення, виходячи із потреби здійснення трудовими колективами трудової дієздатності у новітніх умовах становлення ринкової моделі суспільно-трудових відносин.

Ядром трудової правосуб'єктності трудового колективу є система його трудово-правових повноважень. *Трудоправові повноваження трудового колективу* – це система повноважень трудового колективу у сфері праці, які знаходять свою конкретизацію у трудових правах та обов'язках.

По-перше, трудові колективи наділяються повноваженнями з питань соціально-економічного розвитку роботодавця. Вони беруть участь в управлінні підприємством, що встановлюються статутом або іншими установчими документами, актами законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи; беруть участь у прийнятті рішень з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, разом з його органами управління; беруть участь у розробленні і обговоренні проектів перспективних та поточних планів економічного і соціального розвитку (планів роботи) підприємств, установ, організацій; розробляють і приймають зустрічні плани, що враховують додаткові резерви і можливості; здійснюють заходи по виконанню планів і договірних зобов'язань, зміцненню і розвитку господарського розрахунку; затверджують і здійснюють заходи щодо підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва, якості роботи і продукції, що випускається; заслуховують роботодавця та/або уповноважений ним орган про хід виконання планів і договірних зобов'язань, про причини зміни планів, результати виробничо-господарської діяльності і дають відповідні рекомендації.

По-друге, трудові колективи наділяються повноваженнями з питань колективно-договірного регулювання суспільно-трудових відносин. Вони беруть участь у розробленні колективних договорів, обговорюють їх і приймають по них рішення, уповноважують профспілкові комітети підприємств і організацій підписати ці договори; здійснюють заходи для забезпечення виконання колективних договорів тощо. Також трудові колективи здійснюють повноваження з питань нормування та оплати праці. Вони пропонують і здійснюють заходи по впровадженню форм організації праці, що сприяють підвищенню її продуктивності, виконанню встановлених планів з меншою чисельністю персоналу, поліпшенню використання робочого часу; беруть участь у розробленні пропозицій, спрямованих на розширення застосування технічно обґрунтованих норм виробничих та трудових затрат тощо.

Важливим аспектом повноважень трудового колективу є участь в вирішенні колективного трудового спору (конфлікту). Помітну роль трудовий колектив відіграє в організації та проведенні страйку, оскільки якщо примирні процедури

не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту), колективом працівників може бути розпочато страйк. При цьому рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників голосуванням і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Також трудовий колектив наділяється повноваженнями брати участь в формуванні примирних органів по врегулюванню колективних трудових спорів конфліктів. В сучасних умовах відповідна процедура та роль трудових колективів, принципи вирішення колективних трудових спорів потребують удосконалення з позицій посилення захисту прав та інтересів працівників як наслідок наявності численних фактів порушень у цій сфері¹⁰. Трудові колективи наділяються і іншими трудовими повноваженнями відповідно до закону статутів та інших установчих документів – юридичної особи як роботодавця.

З огляду на вищезазначене, можна констатувати, що: по-перше, зазначені трудові повноваження спрямовані на здійснення трудовими колективами свого основного призначення щодо представництва та забезпечення інтересів працівників у відносинах із роботодавцем; по-друге, основні повноваження трудового колективу стосуються таких сфер, як: регулювання суспільно-трудова відносин; участі у суспільно-трудова відносинах; здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем трудового законодавства.

З позицій сьогодення, система трудових повноважень трудового колективу потребує більш змістовної корекції, яка б відповідала стратегії розвитку трудового права та формування ефективної моделі соціального партнерства. Це пов'язано насамперед, із потребою посилення інтересів працівників в умовах складного процесу розвитку ринкової моделі трудових відносин. Тим більше, що в Україні профспілковий рух лише перебуває у стадії становлення.

Основними формами реалізації трудових повноважень трудового колективу є: 1) самостійна (одноособова), коли трудовий колектив самостійно вирішує певні питання віднесені до його повноважень; 2) узгоджувальна, коли трудовий колектив вирішує певні питання за погодженням із роботодавцем; в) договірна, коли трудовий колектив вирішує певні питання разом із роботодавцем.

В сучасних умовах договірна форма реалізації трудовим колективом своїх повноважень набуває актуальності, оскільки розвиток ринкових відносин посилює увагу працівників до колективного договору. Як показує досвід зарубіжних держав, договірна форма соціального партнерства між працівниками та роботодавцем є досить поширеною та сприяє формуванню корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та спрямована на збереження соціального миру, забезпечити баланс і реалізацію соціально-трудова відносин, пошук оптимальних рішень у трудових відносинах.

З позицій сьогодення видається доцільним законодавчо стимулювати договірну форму реалізації трудовим колективом своїх повноважень, оскільки вона найбільше спрямована на розвиток соціального партнерства у сфері праці.

Таким чином, можна констатувати, що трудові колективи наділяються цілою низкою важливих та системних трудових повноважень, які виступають правовою основою для формування їх трудових прав та обов'язків. Тобто, трудові права та обов'язки трудового колективу формуються, виходячи із закріплених за ними трудових повноважень. За допомогою них начебто визначаються кон-

кретні правові механізми їх здійснення.

У сучасних умовах одним із конструктивних шляхів удосконалення змісту правового становища трудового колективу та інших представницьких органів працівників є врахування досвіду та практики держав-членів ЄС, які мають досить важливий та змістовний досвід у цій сфері.

Трудову правосуб'єктність трудового колективу доповнює такий її елемент, як трудова деліктоздатність. Цей елемент передбачає понесення трудовим колективом юридичної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків.

Трудова деліктоздатність трудового колективу – це визначена нормами трудового права здатність трудового колективу нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на нього трудових повноважень та пов'язаних із ними трудових обов'язків. Трудова деліктоздатність трудового колективу реалізується відносно до закону.

Виходячи із зазначеного, можна зробити висновок, що на сучасному етапі кодифікації трудового законодавства України у проекті ТК доцільно більш чітко та системно визначити: 1) систему трудових повноважень трудового колективу; 2) визначити систему трудових прав та обов'язків трудового колективу; 3) умови та форми реалізації трудових повноважень трудового колективу; 4) визначення правових механізмів взаємодії трудового колективу з професійною спілкою, роботодавцем, уповноваженим ним органом та працівниками.

1. *Трудовий кодекс України: проект Закону України від 04 грудня 2007 року* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. 2. *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. 3. *Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року №436-IV* // ВВР України. – 2003. – №№ 18-22. – Ст. 144. 4. *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. 5. *Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.: За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка.* – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – С. 119-120; *Трудове право України: Навч. посіб.* / В.В. Бонтлаб, К.М. Біда, В.Л. Костюк, Я.М. Сімутіна, І.Р. Вітик, В.П. Мельник, О.Я. Мельник / За заг. ред. В.Л. Костюка. – К.: Видавництво «Промінь», 2010. – С. 72. 6. *Засновник – підприємство – трудовий колектив: потрібен баланс інтересів* // Правничий часопис Донецького університету. – 2000. – № 1(4). – С. 17. 7. *Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія.* – Одеса: Юрид. літ., 2001. – С. 72. 8. *Слюсар А.М. Трудовий колектив і його правовий стан в період розвитку ринкової економіки* // Проблеми законності: Республіканський міжвідомчий збірник. – Х., 2001. – Вип. 51. – С.30. 9. *Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого.* – Х., 2008. – С. 12. 10. *Сокур Н.В. Державна політика по зниженню соціальної напруженості у перехідному суспільстві (сфера трудових відносин): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук, спец. 12.00.05.* – Одеса, 2001. – С. 15.