

Ради УРСР. – 1991. - № 24. – Ст. 272. 5. Гончарова Г. Плуралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // Право України. – 1999. - № 10. – С. 30-34. 6. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України // Право України. – 1999. - № 3. – С. 34-36. 7. Лившиц Р.З. Современная теория права: Краткий очерк. - М.: 1992. 8. Пашков А.С., Хрусталеv Б.Ф. Советское трудовое право: Учебник для вузов. – М., 1988. – 608 с. 9. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. - 1993. - № 6. – С. 57-65. 10. Права человека: Сборник международных документов. – М.: Юрид.лит., 1998. – 608 с. 11. Праця і зарплата. – 2000. - № 14. – квітень. – с. 16. 12. Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодні і перспективи // Право України. – 1999. - № 6. – С. 106-109. 13. Чанышева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) // Право України. – 1998. - № 8. – С. 58-63.

*Надійшло до редакції 04.01.2001 р.*

**УДК 349.2**

**А.М. Слюсар**, канд. юрид. наук, доцент  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

## **Трудовий колектив і його правовий стан в період розвитку ринкової економіки**

Не беручи до уваги тієї обставини, що Україна без малого десять років існує як незалежна, суверенна держава зі своїм правовим полем, наука трудового права й багато з правозастосовчих органів у деяких питаннях трудового законодавства вимушені й досі керуватися окремими нормативними актами колишнього Союзу РСР. Подібного роду ситуацію не можна сприймати як нормальне явище, оскільки характер і рівень розвитку нинішніх суспільних відносин докорінно відрізняється від соціалістичного укладу господарювання й економіки колишнього Союзу, часу ж, необхідного для переорієнтації дії правових норм в нових ринкових відносин пройшло більш ніж достатньо.

Яскравим прикладом такого роду невідповідності є питання про поняття трудового колективу як суб'єкта трудового права та його ролі в системі суспільних відносин на сучасному етапі їх розвитку. Основоположним нормативним актом з даного питання є Закон Союзу РСР "Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" від 17.06.1983 р. [1; 1983. - № 25. – Ст. 382]. Окрім цього нормативного акта правовий стан трудового колективу визначено й такими

новими законодавчими актами, як закони України "Про колективні договори та угоди" від 01.07.1993 р. [2; 1993. - № 34. - Ст. 361] та "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998 р. [2; 1998. - № 34. - Ст. 227]. В останньому вже йдеться не про трудові колективи, а про найманих працівників як суб'єктів колективного трудового спору. У цьому зв'язку треба відмітити, що базовим щодо визначення правового статусу трудового колективу є саме названий Закон Союзу РСР, який визначає трудовий колектив як об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, колгоспі та інших кооперативних організаціях. Незважаючи на те, що за своїм змістом це визначення трудового колективу безнадійно відстало від дійсності, застаріло, але й із правової точки зору воно не витримує ніякої критики.

Метою цієї публікації є фрагментарне, тезисне дослідження правової природи самого поняття трудового колективу, його правосуб'єктності, правового стану та інших рис, характерних для будь-якого суб'єкта права, у тому числі і трудового. Викликає сумнів сама обставина, що трудовий колектив є суб'єктом права взагалі і трудового, зокрема. Адже він є суб'єктом трудового права лише тому, що існує конкретний вищевказаний нормативний акт, у якому згадується словосполучення "трудоий колектив", а більше, ніяких вагомих причин вважати останній суб'єктом трудового права на наш погляд, не існує.

Важливо також зазначити, що окрім поняття суб'єкта трудового права існує і суб'єкт трудових правовідносин. Основна відмінність між ними полягає в тому, що правовий стан суб'єкта права пасивний і не залежить від його юридично значущих дій; і навпаки, для суб'єкта трудових правовідносин характерна завжди його активна дія, оскільки без нього неможливі самі правовідносини як такі. Наприклад, громадянин України бажає влаштуватися на роботу, таке право йому гарантовано Конституцією, з чого випливає, що саме згадування про це в Основному Законі країни підводить його до рангу суб'єкта трудового права. Але чи скористується цим правом громадянин, чи стане він суб'єктом трудових правовідносин, в основному залежить від волевиявлення й активної дії з його боку.

Таким чином, поняття трудового колективу як суб'єкта трудового права завжди першорядно щодо його поняття як суб'єкта

правовідносин і передує йому. Суб'єкт права є правовим фундаментом для якісно нового визначення суб'єкта правовідносин. Без такого підґрунтя не можуть існувати трудові правовідносини, а без них втрачається сам сенс існування категорії "суб'єкт права".

У теорії права існує поняття правосуб'єктності, яке включає право і дієздатність. Але перш ніж провести аналіз права і дієздатності трудового колективу, необхідно визначитися самим поняттям останнього. Як уже говорилося, за союзним Законом, це об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну діяльність. Необхідно відмітити, що цьому об'єднанню передує безпосередньо виникнення особистих трудових правовідносин працівника з власником або уповноваженим ним органом і тільки після цього працівник автоматично поза своєю волею опиняється в колективі, що йменується «трудоим». Заслугує уваги та обставина, що волевиявлення працівника спрямовано саме на виникнення особистих трудових правовідносин, укладення трудового договору, виконання обумовленої трудової функції, але ні в якому разі не на членство в трудовому колективі. Сам цей факт не дає працівникові права на отримання заробітної платні. Таке право і кореспондуючий обов'язок власника виникає тоді, коли працівник реально почав виконання належним чином своїх трудових обов'язків, а те, що він ще й член трудового колективу, ніякого правового значення не має. Що стосується ведіння працівниками спільної діяльності, то слід наголосити, що предметом трудового договору є індивідуальна, чітко визначена трудова функція кожного працівника. Це одна з основних відмінностей трудового договору від цивільно-правових угод, якою є договір про таку діяльність.

Правоздатність трудового колективу – здатність не тільки бути носієм права, а ще й мати права й обов'язки. Питання про неї не викликає ускладнення, коли йдеться про фізичні та юридичні особи. Перші є правоздатними з моменту народження, другі ж – після державної реєстрації юридичної особи, тобто з моменту внесення підприємства до державного реєстру. Якщо ж мова заходить про трудові колективи, то щодо визначення їх правоздатності виникають певні проблеми.

На перший погляд, згаданий Закон СРСР надає трудовому колективу певні повноваження по управлінню підприємствами (гл. 2, 3), однак зовсім не визначає його правового статусу. Та й зробити це, з нашої точки зору, практично неможливо, бо трудність полягає в тому, що трудовий колектив не є ні фізичною, ні

юридичною особою. Виходячи з цього, необхідно зробити висновок, що поняття "трудовий колектив" абсолютно не вписується не тільки в рамки чинного трудового законодавства, а й у праві взагалі.

Яскравим прикладом тому є ч.2 ст.20 цього Закону, що визначає порядок проведення конференцій трудового колективу, згідно з яким є можливим представлення трудових колективів фізичними особами – працівниками. Однак, тут же виникає нерозуміння: цей працівник фактично діє за дорученням, а його можуть давати тільки фізичні та юридичні особи. Таким чином, ми маємо справу з невизначеного роду утворенням, що уповноважує фізичну особу представляти свої інтереси. Така дія, з нашої точки зору, є жалюгідна з моменту її вчинення, оскільки в даному випадку присутня вада поручителя, який не є ні фізичною, ні юридичною особою.

Із цієї ж причини трудовий колектив не має можливості звертатися до суду за поновленням свого порушеного права. У цьому зв'язку Закон СРСР "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 09.10.1989 р. [1: 19] та передбачав відмінну від порядку вирішення індивідуальних трудових спорів позасудову процедуру врегулювання спорів. Така необхідність була викликана саме тією обставиною, що трудовий колектив, який за союзним законодавством є стороною колективного трудового спору, не був ні фізичною, ні юридичною особою, а отже, не мав можливості звернутися до суду за захистом свого порушеного права, не будучи суб'єктом цивільного процесу. Чинний Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" не містить поняття "трудовий колектив", що як вбачається, є правильним. Нині варто віддати пріоритет удосконаленню регулювання в першу чергу особистих трудових правовідносин працівника з власником або уповноваженим ним органом, оскільки саме вони є основою нормальної виробничої діяльності підприємства.

Наступним не менш важливим питанням у визначенні юридичного статусу трудового колективу є його дієздатність, тобто здатність набувати права й нести обов'язки, тобто бути суб'єктом правовідносин. Як уже вказувалося раніше, трудовий колектив не є юридичною чи фізичною особою, а тому говорити про його дієздатність, а тим більше про момент її виникнення, взагалі не вважаємо можливим, оскільки немає самого суб'єкта, про дієздатність якого йдеться.

Необхідно також пам'ятати ще про один важливий складник статусу суб'єкта трудового права – деліктоздатність, тобто здатність нести відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Що стосується трудових колективів, то вона зустрічається у випадках, коли між бригадою і власником або уповноваженим ним органом укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Однак ця норма закону зовсім не витримує критики з тієї ж причини, що бригада (колектив) не вправі від свого імені укласти договір із власником, тому що вона не оформлена належним чином як учасник правовідносин. Це більш доречно при здійсненні правовідносин за договором підяду, урегульованих нормами цивільного законодавства, та й то з певними застереженнями щодо майнової, а не матеріальної відповідальності, а також невиконання забор'язань, а не трудових обов'язків.

Аргументом, який підтверджує правильність останнього положення, є, з нашої точки зору, і та обставина, що при укладенні трудового договору, який має цілком особистий характер, кожний працівник повинен нести відповідальність лише за невиконання або неналежне виконання своєї, конкретно йому визначеної трудової функції. У цивільно-правових же відносинах при договорі підяду відповідальність настає внаслідок невиконання або неналежного виконання зобов'язань за кінцевий результат роботи.

Із вищевикладеного належить зробити висновок, що наявність колективної відповідальності трудового колективу в трудовому праві призводить до розмиття поняття "трудова функція", чітких меж індивідуальності трудового договору та його ототожнення із цивільно-правовим договором підяду. Таке змішування галузей права неприпустиме.

Підбиваючи підсумок дослідження питання про правосуб'єктність трудового колективу, необхідно визнати ту обставину, що поняття "трудоий колектив" взагалі не належить до розряду правових, оскільки, як нам вбачається, останній не має і не може мати правосуб'єктності. А раз так, то й вести мову про трудовий колектив як суб'єкт трудового права також неможливо.

Отже вважаємо за доцільне зробити висновок, що в даний час становлення ринкової економіки в Україні трудові колективи є суб'єктами трудового права тільки тому, що існує нормативний акт Союзу РСР - Закон "Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями", який,

зауважимо, має декларативний і популістський характер. За своєю ж правовою природою трудові колективи не являють собою суб'єктів трудового права. Враховуючи наведене, пропонуємо скасувати на території України дію вищезазначеного нормативного акта.

Однак це зовсім не означає, що колективні інтереси найманих працівників не повинні захищатися законодавцем. Вимагає детальної розробки і законодавчого закріплення механізм соціального партнерства, у якому особлива роль повинна бути відведена взаємовідносинам найманих працівників і профсоюзів, профсоюзів і власників або уповноважених ними органів, органів влади й управління тощо.

Цілком інша ситуація складається, якщо інтереси найманих працівників підприємства представляє профсоюз, який є юридичною особою і пов'язаний відносинами членства з кожним конкретним працівником – членом профсоюзу. У цьому випадку не виникає ніяких принципівих заперечень щодо його легітимності захищати своїх членів. Профсоюз є юридичною особою, а отже, здатний від імені працівника представляти його інтереси в суді, підписувати від імені членів профсоюзу колективний договір із власником або уповноваженим ним органом, виступати стороною колективного трудового спору (конфлікту), а також виконувати інші значущі дії. Це дозволить упорядкувати в першу чергу питання стосовно порядку вирішення колективних трудових конфліктів, оскільки чітко визначить їх сторони, а також внесе зрозумілість до питань укладення, виконання, зміни та припинення колективних договорів та угод.

*Список літератури:* 1. Відомості Верховної Ради СРСР 2. Відомості Верховної Ради України.

*Надійшла до редакції 04. 01. 2001 р.*