

УДК 349.2

**Н.Д. ГЕТЬМАНЦЕВА**, канд. юрид. наук,  
Чернівецький національний університет імені  
Юрія Федьковича

**І.Г. КОЗУБ**, Чернівецький національний уні-  
верситет імені Юрія Федьковича

## ЩОДО ВІДНЕСЕННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ДО СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Ключові слова:* суб'єкт трудового права, тру-  
довий колектив

На початку 80-х років минулого століття увага науковців до трудового колективу була досить високою, оскільки з прийняттям Конституції СРСР 1977 р. трудовий колектив було визнано самостійним суб'єктом права, якому належало широке коло повноважень у політичній та соціально-економічній сферах. Інтерес науковців був викликаний також прийняттям Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами» [1].

Зрозумілим є те, що феномен трудового колективу з приходом ринкових відносин потребує нового осмислення. У Росії законодавці дійшли висновків, що трудового колективу, як суб'єкта трудового права – не існує. Про це свідчить Трудовий кодекс РФ та інші Закони РФ. Однак, російські науковці не повністю підтримують своїх законодавців, вказуючи на те, що все ж таки трудовий колектив повинен існувати в якості суб'єкта трудового права [2, с.309].

Останніми роками дослідженню трудового колективу присвячується не так вже й багато праць, зокрема, В. Венедіктова, В. Лазора, П. Пилипенка, А.М. Слюсара та ін. Тому необхідність дослідження того, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права, залишається досить актуальною. З погляду на це, метою даної статті є з'ясування, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права. Її новизна полягає в дослідженні трудового

колективу як суб'єкта трудового права через призму наданих йому повноважень.

Перш, ніж перейти до з'ясування вказаної проблеми, слід дати визначення, що розуміється під трудовим колективом. Відповідно до ст.252-1 КЗпП України, 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. П.8 ст.65 Господарського кодексу України [3], дублює положення ст.252-1 КЗпП України стосовно трудового колективу. Згідно ж ст.1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», трудовий колектив підприємства, установи, організації – це об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації. Розбіжності у визначеннях трудового колективу, які ми наводили, – наявні [4].

По-перше, в Кодексах застосовується термін «громадяни, які беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору», а в Законі СРСР термін – працівники. Використовуючи термін «громадяни», вищевказані Кодекси України вказують на приналежність особи до громадянства. Оскільки не вказується саме до якого громадянства, то виходить що будь-який громадянин будь-якої держави. Однак, відомо, що у законодавстві для означення осіб, що є громадянами інших держав, використовується термін «іноземці». Оскільки ми зверталися до національного законодавства, то виходить, що у Кодексах говориться про громадян України. Отож, іноземці, які працюють в Україні на законних підставах, укладаючи трудові договори контракти з вітчизняними роботодавцями, не є членами трудового колективу, а це – безглуздо. Виникає наступне питання: а як же бути з особами без громадянства, які на законних підставах перебувають та



проживають на території України, якщо вони працюють на підприємстві на підставі трудового договору. Невже вони також не є членами трудового колективу? Відповідно до сформульованого в Кодексах визначення, особи без громадянства не є членами трудового колективу або не будуть входити до його складу, а це, на наш погляд, дискримінація.

По-друге, як пояснюється у науково-практичному коментарі до Господарського кодексу України [5, с.118], у трудовий колектив не включаються ті працівники, які не перебувають з підприємством у трудових відносинах, а виконують роботу для нього на засадах цивільно-правового договору підряду. Таке трактування, на нашу думку, є помилковим, адже статусу працівника набуває лише та особа, яка укладає трудовий договір (контракт). Особи ж, які виконують роботу на підприємстві на підставі цивільно-правових договорів, такого статусу не мають. Постає питання: навіщо тоді так заплутувати визначення трудового колективу і використовувати такі словосполучення, як «громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди)»? З погляду на це, слід використовувати термін «працівники», який вказує на те, що особа здійснює свою діяльність на підставі трудового договору (контракту) і не дає прямої вказівки на приналежність до громадянства або ж його відсутність.

По-третє, КЗпП та ГК України вказують на те, що особи беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору (контракту, угоди). При цьому КЗпП України не передбачає існування трудової угоди як окремої форми трудового договору. І це правильно. Зрозумілим є факт, що кожний договір є угодою, однак не кожна угода – договір. Навіщо тоді ст.252-1 КЗпП України вказує на те, що громадяни можуть здійснювати діяльність на підприємстві на підставі трудової угоди – невідомо (ми маємо на увазі саме трудовий колектив, а не інше об'єднання громадян). При цьому, КЗпП України дійсно

наголошує на існуванні особливої форми трудового договору – трудового контракту. Тому, вважаємо, що вказівку на трудову угоду слід виключити із ст.252-1 КЗпП України.

По-четверте, стаття 252-1 КЗпП України вказує на трудовий колектив підприємства. При цьому, науково-практичний коментар до законодавства України про працю [6, с.830], зазначає, що хоч і законодавство України про працю не вказує на трудові колективи установ та організацій, це не означає, що воно їх не визнає. Але, як бачимо, науковці таким трактуванням не визнають трудових колективів фізичних осіб, що використовують найману працю. Хоча цілком логічно, що будучи роботодавцем (відповідно, зокрема, до Закону України «Про організації роботодавців»), у них може все ж таки існувати колектив працівників. Однак, якщо визнати, що у фізичної особи, яка використовує найману працю відповідно до законодавства виникає трудовий колектив, то повноважень такий колектив мати не буде. Таких висновків ми дійшли на основі аналізу КЗпП України, Закону України «Про колективні договори і угоди» [7], Закону «Про трудові колективи і підвищенні їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [1] та інших нормативно-правових актів. Тому говорити про наявність суб'єкта права, який не має права – безглуздо (мова йшла про визнання трудового колективу у фізичної особи, що використовує найману працю). Отже, трудовий колектив існує у тих роботодавців, де наявна певна організаційно-правова форма.

По-п'яте, кількість членів трудового колективу не обмежена законодавцем як у сторону максимуму, так і в сторону мінімуму. Однак, не можна стверджувати, що трудовий колектив існує там, де, наприклад, лише 1 або 2 працівники. Разом із тим, піддаючи аналізу трудове законодавство, ми не можемо одразу й сказати, що відповідно визначена кількість осіб утворює трудовий колектив. Якщо взяти до уваги Закон України «Про колективні договори і угоди», то відповідно до ст.9 на новоствореному підприємстві по-



винен бути укладений колективний договір па протязі 3 місяців після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. А якщо у підприємства є тільки один або декілька працюючих, то виходить, що колективний договір повинен укладатися між власником підприємства та цим(и) працюючим(и). Це парадокс. Адже, укладаючи сам трудовий договір, такий роботодавець і сам працівник можуть передбачити усі необхідні умови у трудовому договорі. І, як такої, потреби у колективному договорі – не має. Тому питання кількості працівників необхідної для створення трудового колективу залишається й досі ґрунтовно недослідженим.

З погляду на все вищевказане, за необхідне вважаємо внести зміни до ст.252-1 КЗпП України і викласти її у такій редакції: «трудо́вий колектив підприємства, установи, організації утворюють усі працівники, які спільно беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту), а також інших форм, що регулюють трудові правовідносини».

Перейдемо до з'ясування того, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права. Зауважимо, що зазвичай в теорії права суб'єктами тієї чи іншої галузі права вважають громадянина чи організацію, які є учасниками суспільних відносин і визнаються, відповідно до законодавства, носіями певних суб'єктивних прав і відповідних обов'язків [8, с.52].

В. Лазор вказує, що для визнання трудового колективу суб'єктом права досить наявності організованої діяльності з відстоювання трудових прав та інтересів працівників [9]. Важко погодитись із доводами вченого, адже незрозуміло яким чином наявність організованої діяльності з відстоювання трудових прав та інтересів працівників вказує на те, що трудовий колектив – це суб'єкт права.

Не вступаючи в дискусію з приводу того, яке визначення слід давати «суб'єкту трудового права», зазначимо, що сам термін дає вказівку на те, що той, хто володіє трудови-

ми правами, є його суб'єктом. Тобто, якщо держава когось наділила певними трудовими правами, не визнати його суб'єктом трудового права неможливо.

Отже, для того, щоб дізнатися, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права, слід з'ясувати, чи наділений він трудовими правами.

Так, до основних прав трудових колективів згідно КЗпП України належать: затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст.142 КЗпП України); обрання комісії по трудових спорах (ст.223); розгляд питання про порушення трудової дисципліни (ст.152 КЗпП України). Відповідно до ст.252-1 КЗпП України повноваження трудового колективу визначається законодавством. Так, Розділом II «Основні повноваження трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями» Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» визначено основні права трудових колективів.

Окрім цього, Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачені такі права трудового колективу: розгляд і обговорення проекту колективного договору, його схвалення і підписання уповноваженим представником (ст.13).

Згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10] трудовий колектив наділяється правом: формування вимог найманих працівників (ст.4); прийняття рекомендацій щодо оголошення чи не оголошення страйків на галузевому чи територіальному рівнях (ст.19); уповноважувати представляти трудовий колектив особою, що очолює галузевий чи територіальний страйк (ст.20).

Зауважимо, що Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» [11] вказує, що поняття «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представ-



ників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні. Сама назва вказаної Конвенції свідчить про те, що за представниками працівників визнаються певні права. Як ми вже вказували, національне законодавство теж наділяє трудовий колектив відповідними правами.

Отже, трудовий колектив є суб'єктом трудового права. Держава визнає за останнім відповідні права. Дійсно, такі права в сучасних умовах є досить декларативними, однак це не дає підстав стверджувати, що трудовий колектив – не суб'єкт трудового права. В зв'язку з цим, можемо стверджувати, що колектив бригади – теж суб'єкт трудового права. Адже, КЗпП України передбачені такі права колективу бригади: 1) давати згоду чи відхиляти кандидатуру нового працівника до колективу бригади (ст.252-6); 2) вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП України (ст.252-6); 3) колектив бригади має право розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі (ст.252-7 КЗпП України).

Ряд вчених у радянський період стверджували, що колектив бригади є суб'єктом трудового права [12]. Якщо звернутися, до сьогодення, то В. Лазор також стверджує, що колектив бригади – це суб'єкт трудового права. Однак його доводи з приводу того, що колектив бригади є суб'єктом трудового права тому, що трудове законодавство надає йому можливість у певних випадках укладати договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (ст.135-2 КЗпП

України) [9] вважаємо не аргументованими.

На думку ж Є.М. Каневської [13], колектив бригади не є суб'єктом права, адже він не наділений усім об'ємом прав і обов'язків через відсутність господарської і соціальної самостійності. З такою точкою зору важко погодитись, оскільки ні теоретично, ні законодавчо не визначено, який саме об'єм прав повинен існувати у суб'єкта для того, щоб визнати його суб'єктом права.

Отже, колектив бригади, на наш погляд, також є суб'єктом трудового права. Підтвердженням цього є відповідні норми КЗпП України, які наділяють колектив бригади перерахованими вище правами.

У науковій літературі досліджуються ознаки, які притаманні суб'єктам права. Так, З.С. Голован констатує, що суб'єкти права: 1) є певними особами (юридичними чи фізичними); 2) наділені правосуб'єктністю: правоздатністю, тобто здатністю мати права та нести обов'язок та дієздатністю, тобто здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки; 3) можуть бути учасниками певних правовідносин на підставі юридичних норм [14]. З'ясуємо, чи притаманні такі властивості трудовому колективу як суб'єкту трудового права.

Як ми вже вказували, трудовий колектив підприємства, установи, організації утворюють усі працівники, які спільно беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту), а також інших форм, що регулюють трудові правовідносини. На думку В. Лазора, трудовий колектив – громадська організація працівників підприємства, установи, організації (або структурного підрозділу), яка пов'язує їх між собою з питань регулювання виконуваної ними соціально-трудової функції. Погодитись із доводами науковця ми не можемо, адже трудовий колектив назвати громадською організацією складно. Хоча під визначення громадської організації дане в ст.3 Закону України «Про об'єднання громадян» [15], а саме: громадською організацією є об'єднання громадян для задово-



лення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів, може підпадати і трудовий колектив, вказаний Закон містить ряд норм, які заперечують таку можливість. Для того, щоб визнати, що утворилась громадська організація, слід її легалізувати. Ч.1 ст.14 вказаного Закону наголошує, що діяльність об'єднань громадян, які не легалізовані або примусово розпущені за рішенням суду, є протизаконною. Сам факт створення підприємства, установи, організації не вказує на те, що на вказаних суб'єктах утворилась громадська організація: трудовий колектив. Тому, ми вважаємо, що визнати трудовий колектив громадською організацією неможливо.

Можемо констатувати, що трудовий колектив не є юридичною особою і тим більше – фізичною особою. Але відсутність статусу юридичної чи фізичної особи не дає привід стверджувати, що трудовий колектив – не суб'єкт трудового права. Адже, суб'єктами трудового права виступають і філії, представництва, які не є юридичними особами. Тому така ознака суб'єкта права, яку наводить З.С. Голован, як наявність статусу фізичної чи юридичної особи, для суб'єктів трудового права є не прийнятною. Звісно більшість суб'єктів трудового права мають відповідний статус, однак це дає привід припускати, що суб'єкти, в яких такого статусу не має – не є суб'єктами трудового права.

Отже, трудовий колектив – це специфічний суб'єкт трудового, специфічність якого полягає в тому, що він не наділений статусом юридичної, а тим більше фізичної особи.

З приводу правосуб'єктності трудового колективу зауважимо, що дане питання в сучасній науковій літературі є досить дискусійним (в радянський період це питання не викликало таких дискусій). Вчені з даної проблеми займають діаметрально протилежні позиції. Одні – безумовно визнають трудовий колектив суб'єктом трудового права, вважаючи, що у ринкових умовах його роль і значення у сфері регулювання найманої пра-

ці актуалізуються [16, с.456]. Інші, навпаки, повністю відмовляють останньому в можливості мати правосуб'єктність, розглядаючи даний колектив як штучне породження радянського ладу [17, с.6]. Для вирішення названої проблеми, на думку В. Лазора, слід визначити юридичну природу виникнення правосуб'єктності трудового колективу, тобто дослідити: за наявності яких обставин він стає суб'єктом трудового права, а у яких випадках колектив найманих працівників таким не є. В ході дослідження вказаний автор приходить до висновків, що правосуб'єктність трудового колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції) [9].

Ми ж не вважаємо, що правосуб'єктність трудового колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції). Адже, загальні збори трудового колективу – це не постійно діюче утворення. Сам Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» вказує на те, що у період між зборами трудового колективу, його повноваження здійснюються: спільно адміністрацією і виборними органами партійних, профспілкових і комсомольських організацій; профспілковими та іншими громадськими організаціями, які діють у трудових колективах, відповідно до їх статутів і радянських законів; адміністрацією підприємств, установ, організацій відповідно до її повноважень або за дорученням трудових колективів. Адміністрація і профспілковий комітет систематично інформують членів трудового колективу про свою діяльність по здійсненню повноважень трудового колективу в період між загальними зборами (ст.19 даного Закону).

Отже, трудова правоздатність трудового колективу виникає з моменту створення трудового колективу і вказує на його здатність мати права та обов'язки та виявляє нам трудовий колектив у новій якості – як суб'єкта трудового права. Трудова дієздатність трудового колективу виникає одночасно з тру-



довою дієздатністю і вказує на можливість даного суб'єкта вступати у різного роду правовідносини. Володіючи трудовою правосуб'єктністю трудовий колектив може бути учасником тих чи інших відносин.

Інше питання – з якого моменту трудовий колектив стає суб'єктом трудового права? Ми вже вказували на те, що на наш погляд трудовий колектив стає суб'єктом трудового права з моменту створення. Однак вважаємо дискусійним питання про те, з якого моменту слід вважати, що утворився трудовий колектив? Як вже зазначалося у даній статті, питання кількості працівників, необхідної для створення трудового колективу, залишається й досі ґрунтовно недослідженим. Тому констатувати, що трудовий колектив виникає з моменту, коли є відповідно визначена кількість працівників, ми не можемо.

Отже, трудовий колектив є специфічним суб'єктом трудового права. Його специфічність проявляється у тому, що він не має статусу ні юридичної, ні фізичної особи. Трудовий колектив володіє трудовою правосуб'єктністю, що дає йому можливість вступати у різного роду відносини.

Суб'єктом трудового права є також колектив бригади, який згідно КЗпП України наділяється відповідними правами.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» : від 17.06.1983 р., № 9501-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v9500400-83>.
2. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
3. Господарський Кодекс України // ВВР України. - 2003. - №№ 18, 19-20, 21-22. - Ст. 144.
4. Гетьманцева Н. Д. Трудовий колектив: проблеми визначення поняття / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=38&id=3766>.
5. Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / [кол. авт.: Г. Л. Знаменський, В. В. Хахулін, В. С. Щербина та ін.] ; за заг. ред. В. К. Мамутова. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 688 с.
6. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2006. – 976 с.
7. Закон України «Про колективні договори і угоди» : від 01.07.1993 р., № 3356-XII // ВВР України. – 1993. - № 36. - Ст. 361.
8. Трудовое право: учебник / под ред. О. Смирнова. – М. : Проспект, 1997. – 384 с.
9. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / В. Лазор // Право України. – 2003. - № 10. - С. 100-104.
10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : від 03.03.1998 р., № 137/98-ВР // ВВР України. – 1998. - № 34. - Ст. 227.
11. Конвенція МОП «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» № 135 / ратифікована Законом: від 23.06.1971 р., № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_186](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_186).
12. Сойфер В. Г. Развитие коллективных правоотношений / В. Г. Сойфер // Советское государство и право. – 1976. - № 6. - С. 116-121.  
Соляник В. О правах трудовых коллективов / В. Соляник // Хозяйство и право. – 1979. - № 2. - С. 56-58.
13. Каневская Е. М. Производственный коллектив как субъект трудового права / Е. М. Каневская. // Правоведение. – 1981. - № 2. – С. 43–49.
14. Голован З. С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту / З. С. Голован //



Форум права. – 2007. – № 1. – С. 23-25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-1/07gzcptz.pdf>.

15. Закон України «Про об'єднання громадян»: від 16.06.1992 р., № 2460-XII // ВВР України. – 1992. – № 34. – Ст. 504.

16. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Ха-

рьков : Одиссей, 2001. – 512 с.

17. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / П. Д. Пилипенко. – Харків, 2001. – 36 с.

*Гетьманцева Н. Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 167–173 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09gndcpr.pdf>*

Здійснено теоретико-прикладний аналіз можливості віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права. Обґрунтовано наявність у трудового колективу специфічного статусу суб'єкта трудового права, який проявляється у тому, що трудовий колектив не належить ні до юридичних, ні до фізичних осіб.

\*\*\*

*Гетьманцева Н.Д., Козуб И.Г. Об отнесении трудового коллектива к субъектам трудового права*

Осуществлен теоретико-прикладной анализ возможности отнесения трудового коллектива к числу субъектов трудового права. Обосновано наличие у трудового коллектива специфического статуса субъекта трудового права, который проявляется в том, что трудовой коллектив не относится ни к юридическим, ни к физическим лицам.

\*\*\*

*Getmantseva N.D., Kozub I.G. About Participation of Labor Collective in Subjects of the Labor Law*

The theoretic-applied analysis of possibility of reference of labor collective to subjects of the labor law is carried out. Presence at labor collective of the specific status of the subject of the labor law which is shown that the labor collective does not concern neither to legal, nor physical persons are proved.