

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Загальновизнаною істиною у сучасній державі на сьогоднішній день є відносини співробітництва між працею і капіталом. У зв'язку з цим 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.

На сучасному етапі розвитку науки трудового права у законодавстві чітко не визначено належність трудового колективу до суб'єктів трудового права, тому це питання породжує численні дискусії з боку науковців. Одні безумовно визнають трудовий колектив суб'єктом трудового права, вважаючи, що у ринкових умовах його роль і значення у сфері регулювання найманої праці актуалізуються. Інші, навпаки, повністю відмовляють останньому в можливості мати правосуб'єктність, розглядаючи даний колектив як штучне породження радянського ладу, оскільки неможливе наділення трудового колективу такими ознаками суб'єкта права як правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Визначення статусу трудового колективу через призму наданих йому повноважень у трудових правовідносинах набуває особливої актуальності. Тому дослідження правового статусу трудового колективу, порядку виникнення його правосуб'єктності, його ролі у соціально-партнерських правовідносинах на виробничому рівні є важливим завданням науки трудового права.

Чинне визначення поняття «трудовий колектив» міститься у ст. 252-1 Кодексу законів про працю України (далі – 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. Поняття «трудовий колектив» вживається також в інших нормативно-правових актах – у ст. 37 Житлового кодексу України, ст. 7 Закону України «Про оренду державного та комунального майна», ст. 7 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», ст. 6 Закону України «Про інформаційні агентства» тощо.

Недостатньо обґрунтовано видається відсутність положень про колектив працівників як суб'єкта трудового права у проекті Трудового

кодексу України (далі – ТК). Проаналізувавши текст проекту бачимо, що поняття трудового колективу у ньому не міститься, навіть словосполучення «трудоий колектив» немає. Але, згадуються колективні договори (угоди) та колективні трудові спори. Наприклад, ст. 296 проекту ТК містить норму, що стосується колективних трудових відносин.

Книга шоста проекту ТК має назву «Колективні трудові відносини», складається лише з двох глав и трьох статей. Тут також не згадується трудоий колектив. Книга шоста присвячується нормам стосовно соціального діалогу, дає визначення цього поняття, встановлює законодавче регулювання проведення колективних переговорів, укладення колективного договору та вирішення колективного трудового спору.

Якщо у проекті закону зазначені колективні трудові відносини, то, безперечно, їх суб'єктом може бути трудоий колектив, а не окремі працівники.

Проект Трудового кодексу України не розглядає трудоий 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).

Глава 3 проекту ТК присвячується суб'єктам трудових відносин. Відповідно до ст. 18 проекту ТК сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Виходячи з норми зазначеної статті трудоий колектив можна віднести до інших суб'єктів. Але тут виникає юридична колізія, оскільки трудоий колектив не визначається проектом ТК.

Слід зазначити, що у науковій літературі висловлювалася цілком обгрунтована пропозиція передбачити у новому кодифікованому джерелі трудового права України окремий розділ, присвячений трудовому колективу. Саме трудоий колектив повинен бути визнаний сучасним трудовим правом первинним, вихідним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників. Трудоий 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. Трудоий колектив може делегувати повноваження з відстоювання своїх інтересів і захисту своїх прав певному представницькому органу, зокрема профспілці.