

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНИХ ПРАВ, ОБОВ'ЯЗКІВ, ПОВНОВАЖЕНЬ І ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОУПРАВЛІНСЬКИХ ПРАВОВІДНОСИН

**ВОЛИНЕЦЬ В. В. - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри
трудового права та права соціального забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка**

УДК349.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/NP.2024.1.38>

Дана стаття присвячена детальному аналізу сучасного стану правового регулювання, а також визначенню ключових проблем, пов'язаних з правовим статусом трудових колективів як важливих суб'єктів організаційно-управлінських відносин. Для досягнення цієї мети застосовувалися різноманітні методи дослідження, включаючи аналіз наукової літератури, законодавства та нормативно-правових актів, що стосуються цієї теми.

Під час розгляду проблеми було ретельно розкрито поняття та особливості трудового колективу, визначено принципи їх участі у вирішенні питань управління та систематизовано їхні повноваження у контексті організаційно-управлінських відносин. Додатково була проведена детальна класифікація повноважень трудових колективів за різними критеріями, що дозволило виявити різноманітність їхніх функцій та обов'язків у даній сфері. На основі проведеного аналізу була сформульована необхідність удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює відносини у сфері трудових колективів.

Загальним висновком дослідження є підтвердження важливості ролі трудового колективу у системі організаційно-управлінських відносин. Також, враховуючи аналіз сучасного стану законодавства, було відзначено необхідність актуалізації та оновлення нормативно-правових актів, що регулюють правовий статус трудових колективів. У зв'язку з цим, у рекомендаціях запропоновано розробку та прийняття комплексного закону про трудові колективи, який би системно регламентував

їх правовий статус та функції. Також, для підвищення ефективності управління підприємствами, установами та організаціями, важливо забезпечити доступність інформації про діяльність трудових колективів для всіх зацікавлених сторін та підвищити правову обізнаність працівників щодо їхніх прав та обов'язків як членів трудового колективу.

Ключові слова: трудовий колектив, правовий статус, організаційно-управлінські відносини, повноваження, колективний договір, участь в управлінні, проект Трудового кодексу України.

Під час прийняття проекту Трудового кодексу України насамперед стоїть питання оптимізації нормативно-правового статусу в організаційно-управлінських відносинах, де трудові колективи виступають одним із головних учасників. Однак важливо розуміти, що трудовий колектив, на відміну від інших суб'єктів в цій сфері, не має юридичного або фізичного статусу; він складається з працівників, які об'єднуються в спільноту. Це спричиняє унікальність його прав, обов'язків, повноважень та відповідальності. Отже, на шляху до удосконалення законодавства важливо врахувати цю унікальну природу трудових колективів, щоб забезпечити їхню ефективність у сучасному суспільстві.

Слід зазначити, що правовий статус суб'єктів організаційноуправлінських відносин у трудовому праві досліджувало багато науковців, а саме: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Грузінова,

Ю.П. Дмитренко, І.Я. Кисельов, З.Я. Козак, Н.В. Козачок-Труш, В.І. Прокопенко, О.В. Смирнов, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Проте трудовий колектив як суб'єкт організаційно-управлінських правовідносин досліджено фрагментарно. Уточнення потребує сутність поняття трудового колективу. Необхідні зміни до чинного законодавства, яке наразі не містить системного переліку прав і обов'язків трудових колективів, за винятком застарілих нормативно-правових актів радянської доби тощо.

Першочерговим завданням у поліпшенні правового статусу трудових колективів, як ключових учасників організаційно-управлінських відносин, є чітке визначення сутності цього поняття. За визначенням Ю.П. Дмитренка, колективами вважаються організовані групи людей, що знаходяться у безпосередньому спілкуванні, добровільно об'єднані для виконання суспільно необхідної діяльності з метою досягнення загальної мети. Це визначення підкреслює важливість спільного прагнення досягнення спільної мети та свідомого об'єднання для цієї мети [1, с. 115]. Згідно з характеристикою, запропонованою Л.П. Грузіновою, трудовий колектив є добровільним і самостійним об'єднанням працівників, які активно беруть участь у діяльності організації на основі укладеного трудового договору або інших форм, що регулюють трудові відносини. Це підкреслює важливість добровільного характеру участі працівників у колективі, а також їхню спроможність самостійно організуватися та приймати участь у прийнятті рішень [2, с. 77].

Згідно з підкресленням Н.В. Козачок-Труш, трудовий колектив не має юридичного статусу, але виступає як соціальна спільнота, що об'єднується на основі приватних індивідуальних інтересів кожного працівника. Це свідчить про те, що колективне об'єднання виникає внаслідок спільних потреб, цілей та інтересів працівників [3, с. 139]. В.С. Венедіктов відзначає у трудових колективах, підкреслюють ключові аспекти їхньої природи та функціонування. Трудовий колектив є об'єднанням індивідуально вільних людей, які спільно здійснюють трудову діяльність на підставі укладених трудових договорів.

Важливою характеристикою є наявність організаційної єдності, що виражається в наявності органів управління та цілісної системи відносин в колективі. Крім того, спільна мета досягнення певних трудових результатів є ще одним важливим аспектом, що об'єднує членів колективу. Ці характеристики допомагають розуміти трудовий колектив як динамічну та цілісну спільноту, яка має ключове значення у сфері трудових відносин та організаційного управління [4, с. 76].

Єдиної точки зору щодо позиціонування трудового колективу в досліджуваних правовідносинах й розуміння його сутності не сформувалося й на законодавчому рівні. У статті 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 року № 9500-Х, трудовий колектив підприємства, установи, організації трактується як об'єднання всіх працівників, які спільно здійснюють трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та інших кооперативних об'єднаннях.

Це означає, що трудовий колектив в цьому контексті розглядається як спільнота всіх працівників певного підприємства або організації, які активно залучені до виконання спільних трудових обов'язків. Цей закон закріплює важливість колективного взаємодії працівників для ефективного функціонування підприємства або організації, а також надає підтримку та стимулює управлінську роль трудового колективу в цих сферах [5].

Стаття 2521 Кодексу Законів про працю України визначає трудовий колектив підприємства як усіх громадян, які беруть участь у його діяльності на основі трудового договору або інших форм, що регулюють трудові відносини. Це визначення підкреслює роль та статус кожного працівника, який приєднується до трудового колективу через укладання трудового договору або іншої форми регулювання трудових відносин [6]. Аналогічне визначення міститься й у ч. 8 ст. 65 Господарського кодексу України [7], у якій при цьому робиться наголос на встановленні повноважень трудового колективу статутом або іншими установчими документами відповідно.

Н.Д. Гетьманцева висловила конструктивну критику щодо визначення трудового колективу в Кодексі Законів про працю України (КЗпП). Вона зазначила, що використання терміну «громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору» не є вичерпним, оскільки воно підкреслює приналежність особи до громадянства (переважно громадяни України). Це призводить до виключення іноземців чи осіб без громадянства, які працюють за трудовим договором, зі складу трудового колективу, що не відповідає реальності.

Також вона правильно вказує на недолік визначення кількості членів трудового колективу, необхідності встановлення мінімально достатньої кількості членів для укладення колективного договору. Відсутність такого визначення може призвести до нелогічних ситуацій, наприклад, укладання колективного договору з надмірно малим числом осіб [8]. На основі викладених поглядів виокремлюється певне розбіжність у сприйнятті питання визначення трудового колективу та укладення колективного договору. Вказано, що укладення колективного договору за наявності мінімум двох найманих працівників є доцільним. Такий підхід підтримує ідею реалізації колективних угод як засобу захисту та підтримки працівників, що відображає інтереси трудового колективу. Також вказано, що в Кодексі Законів про працю України слід розглядати не лише трудовий колектив підприємства, а також установи та організації. Це важливо для врахування різноманітності організаційних форм, де здійснюється праця, та забезпечення правового захисту працівників у будь-якій сфері зайнятості.

Важливість визначення складу трудового колективу, обмежуючи його лише працівниками, які працюють на підприємстві на постійній або тривалій основі за трудовими договорами. Це відображає традиційне уявлення про трудовий колектив як спільноту осіб, які здійснюють стабільну трудову діяльність на підприємстві.

Відсутність включення до трудового колективу осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами або як тимчасові праців-

ники, може мати важливі наслідки для їхніх прав та соціального захисту. Однак такий підхід може бути обґрунтованим для певних сфер зайнятості або визначених видів робіт [9, с. 593-594].

Отже, підкреслено важливість розуміння поняття трудового колективу як об'єднання найманих працівників, що спільно беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації чи фізичної особи-суб'єкта підприємницької діяльності на підставі трудового договору (контракту), а також інших форм, визначених законодавством для регулювання трудових відносин. Це відображає необхідність врахування різноманітності форм трудової зайнятості та забезпечення адекватного правового захисту працівників у різних сферах діяльності. Такий підхід сприяє створенню більш збалансованого та ефективного регулювання трудових правовідносин, що сприяє підвищенню соціального захисту працівників та стабільності у трудових відносинах.

Під час аналізу трудового колективу як суб'єкта організаційно-управлінських правовідносин, важливо відзначити основні принципи, які визначені у Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Ці принципи включають:

- Гармонійне поєднання інтересів держави, суспільства, трудового колективу та окремої особи;
- Єдиноначальність адміністрації, яка поєднана з широкою участю працівників у керівництві;
- Єдність прав і обов'язків усього трудового колективу;
- Дотримання трудової, виробничої та державної дисципліни, а також соціалістичної законності та захисту прав та законних інтересів кожного працівника;
- Збільшення трудової та громадсько-політичної активності та творчої ініціативи членів колективу, їх участь у виконанні завдань і створення умов для всебічного розвитку особистості;
- Колективне обговорення та прийняття рішень щодо діяльності підприємств, установ та організацій;

- Розвиток критичного мислення, самокритики та оцінки діяльності членів колективу, а також підвищення їх відповідальності за виконання покладених завдань;

- Забезпечення гласності та систематичної інформації членам колективу про діяльність підприємств, установ та організацій, а також врахування громадської думки.

Розглядаючи принципи участі трудових колективів у керівництві підприємствами, установами та організаціями, важливо врахувати сучасні реалії. У зв'язку з цим, деякі з визначених принципів можуть бути неактуальними. Наприклад, принцип «неухильного додержання державної дисципліни, соціалістичної законності» вже не відповідає сучасним реаліям, оскільки сучасне суспільство має різноманітні політичні та правові переконання.

Також, принцип «єдності прав і обов'язків трудового колективу» може бути краще сформульований як «єдність і відповідність прав і обов'язків трудового колективу», щоб відображати взаємозв'язок між правами та обов'язками працівників та виробничими потребами організації.

ч. 2 ст. 2521 Кодексу законів про працю України стверджує, що повноваження трудового колективу визначаються законодавством, але конкретно не вказано, яким саме законодавством. Після аналізу національної нормативно-правової бази у даній сфері, зроблено висновок, що повноваження трудового колективу частково містяться у різних законодавчих актах, зокрема у главах XVI-A та II Кодексу законів про працю України, а також в інших законах, таких як «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про охорону праці», а також у Законі СРСР від 17 червня 1983 року «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Стаття 2566 Кодексу законів про працю надає колективу бригади на підприємстві ряд повноважень, що стосуються формування та управління цією бригадою. Зокрема, вона надає право колективу бригади зараховувати нових працівників у свій склад, виводити працівників зі складу бригади та оби-

рати керівника бригади (бригадира). При цьому важливо зауважити, що ці дії здійснюються згідно з внутрішніми правилами та процедурами, визначеними самим колективом бригади.

Зарахування нових працівників до складу бригади відбувається згідно з узгодженням колективу бригади. Це означає, що колектив має право визначати, чи погоджується він з прийняттям нових членів до свого складу.

Виведення працівників зі складу бригади також здійснюється згідно з узгодженням колективу бригади та може мати місце у випадках, передбачених законом, зокрема, при скороченні чисельності бригади або у разі, якщо працівник не відповідає виконуваний роботі. Обрання бригадира також відбувається на зборах колективу бригад шляхом таємного або відкритого голосування. Однак кандидатуру на посаду бригадира може затвердити лише керівник підрозділу, до складу якого входять ці бригади [10].

У главі XVI-A Кодексу законів про працю передбачені не лише повноваження, а й обмеження для колективу бригади з метою запобігання порушенню трудових прав і гарантій працівників. Одним з таких обмежень є недопущення відмови бригади в зарахуванні певних категорій працівників, які направлені в бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства. Ці категорії працівників включають молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, які були звільнені від покарання або примусового лікування, а також інших. Такі обмеження спрямовані на захист прав працівників та забезпечення їхнього соціального захисту від дискримінації чи недбалого ставлення [10].

Основні повноваження та права трудових колективів управління підприємствами, установами та організаціями визначені у Законі України «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 № 9500-X. Відзначено, що деякі з цих повноважень вже не відповідають сучасним умовам господарювання. Зазначені основні повноваження трудового колективу

включають планування економічного та соціального розвитку, укладення колективних договорів, забезпечення трудової дисципліни, упровадження досягнень науки та техніки, розвиток творчої ініціативи працівників, організацію та оплату праці, поліпшення умов праці та соціально-культурних умов працівників [11].

Серед основних повноважень трудового колективу в сфері організаційно-управлінських правовідносин можна виділити наступні (статті 6-18 Закону):

- Участь у розробленні, обговоренні та прийнятті колективних договорів, уповноваження профспілкових комітетів на їх підписання;
- Здійснення заходів для забезпечення виконання колективних договорів;
- Заслуховування звітів адміністрації та профспілкових комітетів щодо виконання колективних договорів та прийняття рішень у відповідних ситуаціях;
- Участь у розробленні та обговоренні проектів планів економічного та соціального розвитку підприємств, установ, організацій;
- Внесення пропозицій щодо впровадження прогресивних форм організації праці, підвищення продуктивності та ефективності використання робочого часу;
- Внесення пропозицій щодо вдосконалення оплати праці та преміювання працівників.
- Контроль за застосуванням норм праці та умов оплати праці;
- Участь у вирішенні питань підготовки та розстановки кадрів, раціонального використання робочої сили;
- Розгляд питань підвищення кваліфікації кадрів та розвитку навчання;
- Обговорення та схвалення планів поліпшення умов праці та санітарно-оздоровчих заходів [11].

Л.П. Грузінова пропонує класифікацію повноважень трудового колективу залежно від їхнього характеру та обсягу. За соціально-економічним характером, вона розрізняє повноваження у сферах виробництва, праці та соціального розвитку. Щодо обсягу прав, автор виділяє три групи: самостійні, спільні і дорадчі. Перша група повноважень надає трудовому колективу право самостійно ви-

рішувати управлінські питання. Друга група стосується прийняття спільних з роботодавцем рішень, пов'язаних з управлінням організацією, а третя група забезпечує можливість висловлювати думки щодо вирішення окремих питань у сфері управління працею в організації. Такий підхід дозволяє розуміти різноманітні аспекти впливу трудового колективу на управління та розвиток організації [2, с. 79].

За висновком Ю.П. Дмитренка, в сучасному чинному законодавстві значно обмежені повноваження трудових колективів у багатьох аспектах, таких як укладення колективних договорів, впровадження досягнень науки та техніки, розвиток творчої ініціативи працюючих, участь у нормуванні та оплаті праці, затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, використання фондів економічного стимулювання, поліпшення умов та охорони праці, а також у забезпеченні соціально-культурних та житлово-побутових умов працюючих. Це вказує на те, що вплив трудового колективу на управління та умови праці в значній мірі обмежений законодавчими нормами, що може вплинути на ефективність реалізації його інтересів та захисту прав працівників [1, с. 116].

Організаційно-правовою формою здійснення повноважень трудовим колективом є загальні збори (конференція), на яких приймаються рішення з найважливіших питань, пов'язаних з участю колективу в управлінні організацією. Ці збори проводяться не рідше ніж двічі на рік або за потреби, а конференція може скликатися у випадках, коли це ускладнено через територіальну віддаленість структурних підрозділів чи інші причини. На конференцію обираються делегати за певною процедурою, яка передбачає таємне голосування. Безпосередньо на цих зборах (конференції) також обираються члени виборного органу трудового колективу на строк 2-3 роки за більшістю голосів. Загальні збори (конференція) вважаються найвищим органом трудового колективу, який обирає Раду трудового колективу, заслуховує звіти про її діяльність та розглядає інші важливі питання стосовно діяльності організації [2, с. 80].

Отже, у результаті проведеного дослідження пропонується сформулювати

основні особливості повноважень, прав і обов'язків трудового колективу як суб'єкта організаційно-управлінських відносин:

- Трудовий колектив є об'єднанням найманих працівників, орієнтованим на досягнення спільної мети, що діє в інтересах працівників;
- Перед набуттям трудовим колективом правового статусу необхідно його належна організація та затвердження рішенням загальних зборів;
- Трудова правосуб'єктність трудового колективу припиняється у разі звільнення усіх працівників або ліквідації роботодавця за встановленими законом процедурами;
- Трудова правосуб'єктність трудового колективу впливає з правосуб'єктності працівника;
- Найвищим органом трудового колективу є загальні збори (конференція);
- Виборним органом є Рада трудового колективу;
- Трудовий колектив має право ініціювати колективні переговори, трудовий спір, висувати вимоги, брати участь у соціальних відносинах, створювати представницькі органи та отримувати необхідну інформацію;
- Обов'язками трудового колективу є дотримання принципів функціонування та норм трудового законодавства, участь у відносинах, ініційованих роботодавцем, надання інформації та виконання умов колективної угоди.

Також приходимо до висновку, що відсутня адекватна нормативна база для регламентації правового статусу трудових колективів, і деякі існуючі норми є застарілими. У зв'язку з цим, запропоновано внести до проекту Трудового кодексу України окрему главу «Правовий статус трудового колективу», яка має містити визначення поняття «трудо-вий колектив», ознаки та особливості, принципи участі у організаційно-управлінських відносинах, умови набуття та припинення трудової правосуб'єктності, повноваження, права та обов'язки, гарантії дотримання та відповідальність у разі невиконання, порядок утворення виборних або представницьких органів, процедури взаємодії з іншими суб'єктами організаційно-управлінських відносин та інші важливі аспекти. Такий крок

спрямований на забезпечення юридичної чіткості та захисту прав та інтересів трудових колективів.

Література

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
2. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч посіб. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. К.: МАУП, 2003. 128 с.
3. Козачок-Труш Н.В. Правове регулювання організаційноуправлінських відносин у сфері праці: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.В. Козачок -Труш. Л., 2011. 185 с.
4. Венедиктов В.С. Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві: монографія Х.: Консум, 1996. 136 с.
5. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 № 9500-X URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83> (дата звернення: 17.04.2023)
6. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
7. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21- 22. –Ст.144.
8. Гетьманцева Н.Д. Трудовий колектив: проблеми визначення поняття URL: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=132:2010-03-11-09-55-27&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9 (дата звернення: 17.04.2023)
9. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
10. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
11. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 № 9500-X URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83> (дата звернення: 17.04.2023)

SUMMARY

This article is devoted to a detailed analysis of the current state of legal regulation, as well as to the definition of key problems related to the legal status of labor collectives as important subjects of organizational and managerial relations. To achieve this goal, a variety of research methods were used, including an analysis of scientific literature, legislation and regulations related to the topic.

During the examination of the problem, the concepts and features of the labor team were carefully revealed, the principles of their participation in solving management issues were determined, and their powers were systematized in the context of organizational and managerial relations. In addition, a detailed classification of the powers of labor teams was carried out according to various criteria, which made it possible to reveal the diversity of their functions and responsibilities in this field. On the basis of the conducted analysis, the need to improve the legal framework regulating relations in the field of labor collectives was formulated.

The general conclusion of the study is confirmation of the importance of the role of the labor team in the system of organizational and managerial relations. Also, taking into account the analysis of the current state of legislation, the need to update and update legal acts regulating the legal status of labor collectives was noted. In this regard, the recommendations suggest the development and adoption of a comprehensive law on labor collectives, which would systematically regulate their legal status and functions. Also, in order to increase the efficiency of management of enterprises, institutions and organizations, it is important to ensure the availability of information about the activities of labor collectives for all interested parties and to increase the legal awareness of employees regarding their rights and obligations as members of the labor collective.

Key words: labor collective, legal status, organizational and management relations, powers, collective agreement, participation in management, draft Labor Code of Ukraine.