

УДК 349.2

КОЛЕКТИВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Р. Бутинська

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: androx2008@ukr.net*

З'ясовано проблемні питання теорії суб'єктів колективно-трудоових правовідносин: 1) заперечено доцільність використання терміна «трудоовий колектив» для позначення суб'єкта колективно-трудоових правовідносин та наведено аргументи на користь поняття «колектив працівників»; 2) запропоновано колективом працівників вважати спільність трьох і більше осіб, які працюють за трудоовим договором в одного роботодавця; 3) підтримано тезу, що колектив працівників є цілісним суб'єктом правовідносин певного виду; 4) наведено аргументи на користь законодавчої презумпції трудоової правосуб'єктності колективу працівників з моменту, коли він (колектив) об'єктивно сформувався з трьох працівників; 5) визначено форми правової діяльності колективу працівників (загальні збори, конференції, уповноважене представництво, колективне обов'язкове (гласне або таємне) опитування).

Ключові слова: трудоовий колектив; колективні трудоові права та інтереси; презумпція трудоової правосуб'єктності; соціально-правова спільність; форми правової діяльності.

Активне використання у національному законодавстві про працю та науковій літературі з трудоового права поняття «трудоовий колектив» та одночасна відсутність вичерпного, визначеного його галузевого правового статусу, недостатня чіткість щодо умов набуття ним галузевої правосуб'єктності та форм провадження правової діяльності, підвищують значущість теоретичних досліджень та узагальнень положень про колектив працівників як суб'єкт колективно-трудоових правовідносин. Особливо важливо це з огляду на той факт, що в Україні дотепер тривають дискусії щодо змісту законодавчих реформ у сфері трудоових правовідносин та доцільності прийняття нового Трудоового кодексу України.

Проблематика суб'єктів трудоового права загалом та трудоового колективу як одного із них, неодноразово ставала об'єктом досліджень учених – представників галузевої науки. Правосуб'єктність та правовий статус трудоового колективу тією чи іншою мірою розглянуть у працях В. Божка [1, с. 92–94], З. Козак [5], В. Костюка [6, с. 238–277], П. Пилипенка [7, с. 186–203], А. Слюсара [14], І. Шамшиної [17, с. 344–356], І. Якушева [18], О. Яремчук [19].

Однак дотепер немає легалізованої дефініції колективу працівників (спробуємо довести саме таку назву суб'єкта колективних трудоових правовідносин; водночас, цитуючи вчених щодо окресленого питання дослідження, у статті застосовуватимемо авторський термін), не визначено особливості його правосуб'єктності та не закріплено правовий статус.

Мета цієї статті полягає у визначенні колективу працівників як цілісного суб'єкта колективно-трудоових правовідносин та характеристиці його трудоової правосуб'єктності.

Аналізуючи наукові джерела, присвячені проблематиці трудоового колективу як суб'єкта трудоового права, виділимо декілька напрямів, за якими велися найактивніші дискусії: 1) щодо юридичного терміна, яким доцільно позначати цей суб'єкт права та правовідносин; 2) щодо сутності та обсягу досліджуваного

поняття; 3) щодо наявності правових умов визнати його (колектив працівників, а не відокремленого кожного працівника зокрема) єдиним цілісним суб'єктом правовідносин певного виду; 4) щодо змісту та обсягу його правосуб'єктності та моменту її виникнення; 5) щодо можливих форм правової діяльності зазначеного колективу.

У такій послідовності розкриємо власні аргументи з визначеного переліку дискусійних питань.

По-перше, щодо терміна, яким варто позначати групу найманих працівників одного роботодавця, які реалізують спільні трудові права та об'єднані єдиною метою.

Чинне законодавство про працю послуговується терміном трудовий колектив для позначення колективного суб'єкта – всіх громадян, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на підставі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з цим підприємством (ст. 252-1 КЗпП України) [4]. Згідно із ч. 8 ст. 65 ГК України трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Відповідно до ст. 12 КЗпП [4] та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [8] однією зі сторін колективного договору є представники, обрані чи уповноважені трудовим колективом.

Законодавче визначення трудового колективу міститься у законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» (ч. 1 ст. 1): об'єднання всіх працівників, які провадять спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації [12].

Критичні аргументи щодо доцільності використання успадкованого ще з часів формування радянської доктрини трудового права поняття трудовий колектив наведені у монографії П. Пилипенка «Проблеми теорії трудового права» [7, с. 186–203]. В. Божко наголошує на тому, що суб'єктом колективно-договірних відносин є не трудовий колектив, а наймані працівники [1, с. 93].

Спробуємо навести аргументи, чому для позначення суб'єкта трудового права та суб'єкта колективних трудових правовідносин варто послуговуватися терміном «колектив працівників», а не «трудова група». Варто зазначити, що, пропонуючи визначення трудового колективу, В. Костюк поряд у дужках вживає термін колектив працівників, однак не наводить аргументів щодо тотожності цих понять за сутністю та обсягом [6, с. 248].

В основі виникнення індивідуальних (чи власне) трудових правовідносин є трудовий договір, однією із сторін якого є працівник (ст. 21 КЗпП України [4]). У сучасних умовах різних організаційно-правових форм реалізації особою права на працю, при визначенні суб'єкта саме трудових (а не цивільних) правовідносин учені та й законодавство послуговуються терміном «найманий працівник», «наймана праця» (ст. 12 КЗпП України [4]; ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11]). Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» однією із сторін колективного трудового спору називає найманих працівників, окремі категорії найманих працівників, об'єднання найманих працівників [10].

Варто зазначити, що чинне законодавство поняття «найманий працівник» та «працівник» трактує як тотожні за змістом. Зокрема, найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та

організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю (ч. 2 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10]; працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» [11]). З огляду на те, що жодна інша галузь права не послуговується терміном «працівник» для позначення суб'єкта відповідних галузевих правовідносин, він (термін) є родовим та універсальним для всіх учасників індивідуальних трудових правовідносин, вважаємо, що прикметник «найманий» (вказуючи на ознаку предмета, щодо якого вчиняється певна дія – найм [2, с. 717]) не надає додаткових правових ознак суб'єкту, а отже, застосовувати його не доцільно. А вже з метою виокремлення більш конкретної, вузької сфери застосування родового поняття «працівник» варто додати уточнювальні характеристики («наукові працівники», «педагогічні працівники», «працівники лісової промисловості») чи використовувати інший законодавчий термін («прокурори», «державні службовці» тощо).

Доктрина сучасного трудового права безспірно вважає колективні трудові правовідносини різновидом галузевих, тісно пов'язаних з індивідуально-трудовими. Свідченням тісного зв'язку колективних трудових правовідносин з індивідуальними є суб'єкт: індивідуальних трудових правовідносин – працівник, який реалізує трудові права чи виконує обов'язки; колективних трудових – колектив як спільність, яка об'єктивно формується з працівників одного роботодавця (чи об'єднання роботодавців, чи певної галузі, чи структурного підрозділу тощо). Варто наголосити на об'єктивному характері такого формування. Адже, звичайно укладаючи трудовий договір з будь-яким роботодавцем, жоден працівник не має наміру «об'єднатися» в колектив. Це відбувається автоматично, з огляду на іншу сторону правовідносин – роботодавця. Тому, визначаючи поняття колективу працівників, більш схильні вживати термін «спільність» як сукупність людей, об'єднаних між собою певними, чітко визначеними соціально-виробничими зв'язками.

Україномовне тлумачення слова «спільність» має три аспекти: 1) однаковість для всіх; те загальне, що притаманне кожному із порівнюваних явищ; 2) нерозривний зв'язок, єдність; 3) об'єднання людей, згуртованих спільними умовами життя, інтересами, метою [2, с. 1368]. Як видається, всі три аспекти сукупно характеризують досліджуване нами поняття.

Характеризуючи колектив працівників як спільність, хочемо наголосити, що така спільність є соціально-правовою. Передусім, соціальна вона з огляду на те, що наділена ознаками соціальної спільності, які виділяють соціологи: є групою людей, яка склалась об'єктивно, реально існує, практично фіксується, характеризується відносною цілісністю і виступає самостійним суб'єктом соціальної та історичної дії. А правова, оскільки нормами права визначено її правосуб'єктність та правовий статус.

Другим, не менш важливим питанням, є визначення сутності та обсягу поняття колектив працівників, а саме: з кого формується колектив працівників та за якими критеріями можна вважати, що він відбувся як суб'єкт.

Логічним і таким, що впливає з галузевої доктрини про відмінність трудового та цивільно-правових договорів є висновок О. Яремчук [19, с. 7], що особи, які працюють за цивільно-правовим договором не вважатимуться членами трудового колективу (незалежно від його виду).

Натомість С. Венедиктов ознаками трудового колективу вважає такі: 1) наявність двох або більше працівників (за винятком виконавчого органу, що здійснює представницькі повноваження щодо роботодавця; 2) спільна мета, що об'єднує працівників при провадженні ними трудової діяльності; 3) об'єднання працівників у певну групу для досягнення обумовленої мети; 4) організаційна оформленість у межах єдиного роботодавця; 5) наявність чітко визначеної структури, взаємодії, що виражається у формуванні певного кола обов'язків працівників, їхніх прав та завдань, дотриманні трудової дисципліни в межах конкретної юридичної особи [3, с. 116].

На думку О. Яремчук, до складу трудового колективу варто долучати не тільки найманих працівників (постійних, сезонних, тимчасових незалежно від строку трудового договору), а й працюючих власників, навіть керівника підприємства, який вже є уповноваженим власником органом (за умови перебування їх у трудових відносинах). Продовжуючи свої висновки вчена розмежовує трудовий колектив у вузькому та широкому значеннях: 1) лише колектив найманих працівників, за винятком працюючого власника або уповноваженого ним представника; 2) всі працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією на підставі трудового договору..., в тому числі працюючі власники [19, с. 7–8].

Свого часу ідею по те, що склад трудового колективу формують як наймані працівники (постійні, сезонні, тимчасові, незалежно від строку трудового договору), так і інші категорії осіб, які працюють за трудовим договором (працюючі власники, уповноважений власником орган, адміністрація, члени товариств тощо) обґрунтував В. Скобьолкін [13, с. 32].

З огляду на те, що колектив працівників як певна визначена єдність окремих працівників, як єдиний суб'єкт виступає у колективно-трудовах правовідносинах здебільшого на противагу іншій стороні – роботодавцю, їх організації чи об'єднанню, більш правильними видаються твердження, що при визначенні складу трудового колективу потрібно враховувати два чинники: по-перше, наявність трудових правовідносин, і по-друге, спільність інтересів. А відтак склад трудового колективу формують працівники, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем та інтереси яких не збігаються з інтересами останнього [18, с. 13].

Вартим для аналізу є також твердження про те, що трудовий колектив та підприємство є поняттями невід'ємними одне від одного. Погоджуючись із висновком О. Процевського про те, що об'єктивною передумовою формування трудового колективу є суспільно-корисна діяльність, спільна праця, О. Яремчук зробила хибний висновок, що такі можуть відбуватися лише в межах підприємства (розуміємо юридична особа). Однак чинне сьогодні законодавство про працю передбачає укладення трудового договору між працівниками та роботодавцями – фізичними особами. І за умови, що з фізичною особою – роботодавцем декілька (думаємо три, щоб можна було голосувати) осіб уклали трудовий договір, існує презумпція утворення колективу цих працівників як єдиного цілісного суб'єкта для реалізації своїх прав. Зрештою, пропонується в авторефераті класифікація трудових колективів також засвідчує, що автор не бачить можливості формування трудового колективу у фізичної особи – роботодавця [19, с. 8].

Трудовий колектив – це: 1) організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці [17, с. 355]; 2) специфічний вид належно організованого об'єднання працівників певного роботодавця, що діє з метою забезпечення їхніх інтересів,

захисту трудових прав у соціальному партнерстві та інших пов'язаних із ними правовідносинах [6, с. 248].

Характеристика обсягу поняття «колектив працівників» потребує визначення кількісного його критерію. Чинне сьогодні законодавство не встановлює мінімальної кількості працівників, необхідних для існування такого колективу працівників. З урахуванням Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» та з метою досягнення цілі – визначити думку колективу, вважаємо, що потрібно щонайменше троє працівників.

Третім, доволі дискусійним питанням теорії трудового права, є проблема обґрунтування колективу працівників єдиним цілісним суб'єктом правовідносин певного виду, або ж заперечення цієї тези.

Зокрема П. Пилипенко обґрунтовує, що трудовий колектив – категорія більш політична, аніж соціально-трудова [7, с. 22]. З. Козак стверджує, що правовий статус трудового колективу є нічим іншим, як «сукупністю правових статусів інших суб'єктів права» [5, с. 60]. В. Костюк та І. Шамшина доводять зміст та обсяг правосуб'єктності трудових колективів як суб'єктів трудового права [6, с. 238–277; 17, с. 344–356].

Основою колективних трудових правовідносин є спільні (гуртові, колективні) трудові права працівників, які можуть бути забезпечені лише шляхом консолідованих дій працівників, що перебувають в індивідуальних трудових правових стосунках з одним чи декількома роботодавцями. Саме ці права визначають соціальні зв'язки, які виникатимуть у процесі їх реалізації та формують сферу колективних трудових правовідносин.

Однією із особливостей колективних трудових правовідносин у галузевій літературі називають інтерес суб'єкта, що вступає у ці правовідносини [15, с. 14]. Вони відбуваються задля забезпечення колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і вимагають відповідного правового опосередкування. Інтереси колективу – самостійна категорія інтересів, які не завжди збігаються з інтересами роботодавця та працівника [16, с. 5]. Спільність інтересів може бути тільки у працівників і то лише за умови їхнього взаємного прагнення до виразу своєї колективної волі, яка повинна, крім того, бути юридично оформлена у вигляді рішення зборів, протоколу про наміри або якимось інакше [7, с. 212].

Визнання колективу працівників (як спільності, а не відокремлених працівників) суб'єктом трудового права, наділення його трудовою правосуб'єктністю, надає йому (колективу) можливість виражати волю своїх членів, реалізовувати свої права, виступати учасником колективних трудових правовідносин.

Визначення колективу працівників суб'єктом трудового права та колективних трудових правовідносин зумовлює питання про зміст правосуб'єктності колективу працівників та момент її виникнення. Суб'єктами права та правовідносин вважають осіб (фізичних та юридичних), які визначені нормами відповідної галузі права шляхом вказівки на невід'ємні властивості, притаманні їм як адресатам норм цієї галузі.

Пропоновані у галузевій літературі визначення правосуб'єктності трудового колективу або є логічним відображенням загальнотеоретичних трактувань правосуб'єктності, або містять авторські ознаки трудового колективу як суб'єкта права (чи правовідносин). Прикладом першого є дефініція трудової правосуб'єктності у суб'єктивному значенні, яку запропонував В. Костюк: це передбачена нормами трудового права властивість особи мати, володіти, а також

реалізовувати (набувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [6, с. 115]. Прикладом другого є визначення І. Шамшиної: це визнана законом здатність організованої спільності працівників, які становлять більшість, з моменту прояву ними активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав і обов'язків у сфері колективно-договірних відносин [17, с. 355, 404]

У загальній теорії правовідносин розмежують поняття правосуб'єктності фізичної та юридичної особи. Видається, що визначення змісту правосуб'єктності колективу працівників більше схоже до правосуб'єктності юридичної особи: правоздатність і дієздатність у нього виникають та формують єдину властивість – праводієздатність. А деліктоздатність невіддільно пов'язана з їхньою дієздатністю, а відтак вона не є окремою складовою галузевою правосуб'єктності.

Правоздатність колективу працівників (незалежно від виду цього колективу) визначається законодавством попередньо, ще до його створення, адже наявність правового статусу цього колективу передбачає презумпцію здатності ним мати ці права з моменту утворення.

Однією із об'єктивних передумов визнання за трудовим колективом трудової правосуб'єктності є наявність законодавчого регулювання його правового становища на підставі Конституції України, актів трудового законодавства України, ГК України та низки інших, у тому числі локальних нормативно-правових актів [6, с. 250].

Визначаючи момент утворення трудового колективу науковці називають момент виникнення трудових правовідносин між роботодавцем і працівниками (І. Якушев [18, с. 12], О. Яремчук [19, с. 9]). Водночас дієздатність та деліктоздатність, на переконання цих учених, виникає пізніше: з моменту проведення перших загальних зборів (конференції). Дієздатність як здатність колективу працівників самостійно чи через уповноваженого представника набувати та реалізовувати суб'єктивні права та обов'язки у колективних трудових правовідносинах також є властивістю колективу з моменту його утворення. Він у змозі реалізовувати свої колективні права та виконувати обов'язки в будь-який момент, з часу фактичного існування. А проведення загальних зборів є формою реалізації прав та обов'язків (правової діяльності) цього колективу. Вважаємо, що наявність у колективу працівників дієздатності є галузевою презумпцією та не потребує додаткового доведення.

Важливим також питанням є форми реалізації колективом працівників своїх прав чи виконання обов'язків. Згідно із ст. 245 КЗпП працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Колектив працівників як суб'єкт трудового права у змозі реалізовувати свої спільні (колективні) трудові права самостійно, своїми діями набувати і здійснювати правоможності, що становлять його зміст або ж скористатись інститутом уповноваженого представництва.

Уповноважене представництво передбачене ст. 12 КЗпП [4] та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди»: як сторона колективного договору від

імені трудового колективу виступають одна або кілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органи, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом [8].

Водночас існують законодавчі межі уповноваженого представництва колективу працівників. Зокрема, законодавством визначені права, які здійснює колектив винятково самостійно: ст. 142 КЗпП України (затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку; ст. 152 КЗпП України (право розглядати питання про порушення трудової дисципліни); ст. 160 КЗпП України (контролювати за додержанням усіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях); ст. 223 КЗпП України (право (і обов'язок) обирати комісію у трудових спорах); ст. 3, 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 12 КЗпП України (право обирати й уповноважувати органи для ведення переговорів та укладення колективних договорів) тощо.

Вважаємо неправильним, що у законодавстві немає чіткого розмежування, у яких випадках (чи для вирішення яких питань) повинні збиратися загальні збори колективу працівників, а коли конференції. Законодавець визначив загальні збори колективу працівників та конференції його представників як тотожні форми правової діяльності цього колективу. Однак на практиці це може зумовлювати, щонайменше, порушення прав окремих працівників, які хочуть і в змозі взяти участь у роботі колективу, однак їх з певних (можливо суб'єктивних) підстав не обирають для участі у конференції. А загальні збори з цього питання не проводять.

Розмежування питань, які вирішують на загальних зборах, та норми представництва для проведення конференції можуть бути визначені у локальних нормативно-правових актах.

З метою визначення об'єктивної та реальної думки колективу працівників з питань, які мають важливе спільне значення для всього колективу (або більшості працівників) та стали предметом розгляду загальних зборів, доцільно також закріпити можливість колективного обов'язкового (гласного або таємного) опитування всіх працівників із зазначеного питання. Проведення такого опитування працівників допоможе сформулювати насправді колективне, а не вибіркоче рішення та досягнути мети – забезпечення втілення колективного інтересу.

Підсумовуючи дослідження, вважаємо, що сьогодні наявні законодавчі та теоретичні передумови для висновку, що колектив працівників є суб'єктом колективно-трудова правовідносин.

Колектив працівників – це спільність (сукупність людей, об'єднаних між собою певними соціально-виробничими зв'язками) осіб, які перебувають у індивідуально-трудова правовідносинах з одним (спільним) роботодавцем (окрім працюючих за трудовим договором власників та уповноважених ними органів) та у випадках прямо передбачених законодавством у змозі (або повинні) вчинити дії щодо реалізації колективних трудових прав.

Зміст законодавчої презумпції трудової правосуб'єктності колективу працівників полягає у тому, що він набуває статусу суб'єкта трудового права з моменту, коли у його складі одночасно є щонайменше троє працівників.

Ефективними формами правової діяльності колективу працівників є загальні збори; конференції; уповноважене представництво; колективне обов'язкове (гласне або таємне) опитування.

Список використаної літератури

1. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 203 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.
3. Венедиктов С. В. Правова характеристика відносин між працівниками під час виконання ними трудової функції // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листопада 2011 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. С. 115–118.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. (Додаток до № 50)/.8.ГК України
5. Козак З. Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 1999. 182 с.
6. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: [монографія]. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
7. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: [монографія]. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.
8. Про колективні договори і угоди: закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 44. С. 287.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: закон України від 22.06. 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): закон України від 03.03.1998 р. // Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. Ст. 227.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст. 397.
12. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: закон СРСР від 17.06.1983. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83/card6#Public>.
13. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива // Советское государство и право. 1989. № 6. С. 28–36.
14. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: ФІНИ, 2011. 336 с.
15. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: [монографія]. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.
16. Чанишева Г. І. Поняття та види колективних трудових правовідносин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2014. №10–2. Т. 2. С. 4–7.
17. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкової економіки. Луганськ: Література, 2010. 448 с.
18. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. юрид. академ. ім. Я. Мудрого. Харків, 2000. 19 с.
19. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. юрид. академ. ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. 22 с.

References

1. Bozhko, V. M. (2002). PhD dissertation. *Kolektivno-dogovirne reguluvannya zarobitnoyi platy*. Kharkiv.
2. Busel, V. T. (2007). *Velykyy tlumachnyy slovnyk suchasnoyi ukrayins'koyi movy*. Irpin': VTF «Perun».
3. Venedyktov, S. V. (2011, lystopad 25). *Pravova kharakterystyka vidnosyn mizh pratsivnykamy pid chas vykonannya nymy trudovoyi funktsiyi. Trudove pravo, pravo votsial'noho zabezpechennya ta suchasni problemy prokhozhenhennya sluzhby v orhanakh vnutrishnikh sprav: materialy vseukrayins'koyi nauk.-prakt. konf.* Kharkiv, Khark. nats.un-t vnutr. sprav, 115–118.
4. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy. (1971, gruden' 10). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 1971.
5. Kozak, Z. Ya. (1999). PhD dissertation. *Dohovirne rehuluvannya za trudovym pravom Ukrainy*. Kuiev.
6. Kostyuk, V. L. (2012). *Pravosub'yektnist' u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky*. Kuiev, Vydavets' Karpenko V. M.
7. Pylypenko, P. D. (1999). *Problemy teorii trudovoho prava*. L'viv: Vyd. tsentr LNU im. I. Franka.
8. Pro kolektivni dohovory i uhody. (1993, lypen' 01). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 44.
9. Pro orhanizatsiyi robotodavtsiv, yikh obyednannya, prava i harantiyi yikh diyal'nosti. (2012, cherven' 22). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 22.
10. Pro porядok vyrishennya kolektivnykh trudovih sporiv (konfliktiv). (1998, berezen' 03). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 34.
11. Pro profesiyni spilky, yikh prava ta harantiyi diyal'nosti. (1999, veresen' 15). Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*, 45.
12. Pro trudovi kolektivy i pidvyshchennya yikh roli v upravlinni pidpryyemstvamy, ustanovamy, orhanizatsiyamy. (1983, cherven' 17). Zakon SRSR. Retrieved from //zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83/card6#Public.
13. Skobelkin, V. N. (1989). Trudovye pravootnosheniya vnutri trudovoho kolektyva. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, 6, 32.
14. Slyusar, A. M. (2011). *Pravovyy status sub'yektiv trudovoho prava Ukrainy: teoretyko-pravovyy aspekt*. Kharkiv, FINY.
15. Chanysheva, H. I. (2001). *Kolektivni vidnosyny u sferi pratsi : teoretyko-pravovyy aspekt*. Odesa : Yurydychna literatura.
16. Chanysheva, H. I. (2014). Ponyattya ta vydy kolektyvnykh trudovykh pravovidnosyn. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*. Ser.: Yurysprudentsiya, 10–2, T. 2, 4–7.
17. Shamshyna, I. I. (2010). *Sub'yekty trudovoho prava: pravove rehuluvannya v umovakh rynkovoyi ekonomiky*. Luhans'k: Literatura.
18. Yakushev, I. M. (2000). *Sub'yekty trudovoho prava: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yuryd. nauk*.
19. Yaremchuk, O.V. (2005). *Trudovyy kolektyv yak sub'yekt trudovoho: Avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yuryd. nauk*.

Стаття: надійшла до редакції 03.10.2016
прийнята до друку 20.10.2016

COLLECTIVE OF EMPLOYEES AS A SUBJECT OF COLLECTIVE LABOR RELATIONSHIPS IN UKRAINE

R. Butynska

*Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: androx2008@ukr.net*

The problem issues of the theory of subjects of collective labor relationships are investigated in the article.

The arguments about the term that should mark the group of employees of the one employer, who exercise collective labor rights and who are united by the one collective interests are mentioned. The appropriateness of using the term «work collective» for description the subject of collective labor relationships is denied and the arguments for the term «collective of employees» are mentioned. The definition of the term «collective of employees» is proposed. The collective of employees is the social legal community of people, who are in the individual labor relationships with one (common) employer and who are able (or should) carry actions for realization of collective labor rights in the cases, explicitly provided by the law. The arguments for the collective of employees is the separated subject of collective labor relationships that can decide issues on its own by using the direct democracy or by representatives are mentioned.

The nature and scope of the concept of collective of employees are determined. The conclusions of scientists that the owner, who performs the contract, and bodies, authorized by him, are not members of the collective of employees are determined. The collective of employees consists of at least three employees and is a transformative institution (it can be changed depending on the number of employees, structural units within which the collective is formed, the kind of collective labor relationships).

Special features of the sectoral legal personality of collective of employees are clarified. It is proved that the legal presumption of labor legal personality of the collective of employees is exist. The arguments that the presence of at least three employees is the objective moment of acquisition of the legal personality by the collective of employees are mentioned.

The forms of legal actions of collective of employees are determined. The author believes that the general meetings, the conference, the authorized representation, the collective compulsory (public or secret) poll of the collective of employees are these forms. The author proposed to make amendments to the labor legislation about the obligation, not the right, of the employee to take a part in the general meetings of the collective of employees or in the collective poll for determination an objective and real opinion of collective of employees about issues that have an important common value for all employees of the collective (or for their majority).

Keywords: work collective; collective labor rights and interests; the presumption of the labor legal personality; legal social community; forms of the legal actions of the collective of employees.