

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Моїсєєнко Максим Костянтинович

студент-спеціаліст юридичного факультету

Харківського національного університету

імені В. Н. Каразіна

e-mail: maxim-moiseenko@ukr.net

Ключові слова: *колективні трудові відносини, профспілка, роботодавець, працівник, трудовий колектив.*

Зміни, що відбулись в усіх сферах суспільного життя, що пов'язані з отриманням нашою державою незалежності, потребують глибокого реформування вітчизняних галузей законодавства. Особливого значення, в умовах трансформації економіки України до ринкової моделі розвитку, потребує саме регламентація трудових правовідносин. Зміни, що відбуваються останнім часом у сфері суспільної організації праці, проведення ринкових реформ об'єктивно потребують удосконалення правового забезпечення праці.

На даний момент відбувається децентралізація правового регулювання трудових правовідносин. На перший план виходять відносини між працівником та роботодавцем, оскільки значно зменшується вплив держави на їх формування та розвиток. Однак, така тенденція, серед усіх позитивних рис несе в собі ризик дискримінації та порушень прав працівника. У зв'язку з цим досить гострою стає проблема оновлення трудового законодавства.

Розвиток ринкової економіки змінює та доповнює зміст суспільних відносин, в тому числі і трудових, що обумовлено формуванням нових соціальних зв'язків між роботодавцем та працівником, активізацією діяльності профспілок та трудових колективів тощо. В сучасних умовах знаходить підтвердження новими аргументами ідея, запропонована С. Івановим, Р. Лівшицем, Ю. Орловським та А. Мацюком про індивідуальні та колективні трудові правовідносини. Автори даної теорії дещо розширили межі трудових правовідносин, а саме віднесли до них не лише індивідуальні, а й колективні правовідносини, які у галузевій правовій літературі називають організаційно-управлінськими [1, с. 104]. Зокрема, це відносини, що стосуються утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів

трудових колективів найманих працівників у соціально-трудових відносинах.

Колективні відносини у сфері праці пов'язані з реалізацією їх суб'єктами колективних трудових прав, зокрема права на свободу об'єднання, права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, права на участь в управлінні підприємством (установою, організацією) та інше.

Зазначене явище знайшло своє відображення і в проекті Трудового кодексу України, який передбачає правове регулювання колективних правовідносин у книзі шостій «Колективні трудові правовідносини». А за ст. 3 визначено перелік відносин, які регулюватимуться Трудовим кодексом України: реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом [2].

Даний перелік відносин законодавець не вважає закінченим (остаточним) і це є цілком зрозумілим. Життя є настільки різноманітним, що практично неможливо передбачити усі ознаки того чи іншого явища. До перерахованих відносин, на думку вчених, можна було б додати відносини із соціального захисту працівників, регулювання їх відпочинку тощо [3, с. 13].

Індивідуальні й колективні трудові відносини, будучи врегульованими нормами трудового права, існують у реальному житті як трудові правовідносини. Вони виникають на підставі вольових дій між конкретними суб'єктами і мають конкретний зміст. Особливістю трудових правовідносин є те, що вони є результатом впливу не лише державних нормативно-правових актів, а й результатом договірно-правових актів — актів соціального партнерства, які містять норми права, ухвалені соціальними партнерами у межах наданих їм повноважень.

Підставами виникнення колективних трудових відносин є колективні договори та угоди. Правовою підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин трудових відносин є укладення працівником і роботодавцем трудового договору.

Щодо колективних відносин в сфері праці, Венедіктов С. В. виділяє наступні: відносини між трудовим колективом та працедавцем з приводу встановлення умов праці, покращення соціально-побутового і культурного обслуговування працівників й інших питань управління підприємством; відносини трудового колективу з працедавцем з питань участі працівників або їх представників в організації та управлінні колективною працею; відносини між трудовим колективом та працедавцем з приводу трудових спорів [4, с. 102].

Виокремлення колективно-трудових відносин, як окремої групи відносин в сфері праці, А.І. Цепін обґрунтовував необхідністю включення в коло відносин, що регулюються трудовим правом і складають його предмет, «відносин між профспілковими органами і адміністрацією підприємств і установ» [5, с.80–81].

Чанишева Г. І. зазначає, що колективний характер даних відносин обумовлений їхнім суб'єктним складом, необхідністю забезпечення колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і потребують відповідного правового вираження.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є – роботодавці, організації роботодавців (їхні об'єднання), трудові колективи (колективи працівників), профспілки (їхні об'єднання), профспілкові організації та їхні виборні органи, інших представників працівників, органи соціального партнерства, примирно-посередницькі органи з вирішення трудових спорів та ін. Сторонами колективних трудових правовідносин є працівники і роботодавці як безпосередньо, так і в особах уповноважених у встановленому порядку представників [6, с.8].

За оцінкою А.Р. Мацюка, «колективний характер цих відносин не тільки і не стільки у колективності їх суб'єктів, а у відображенні в них колективних інтересів працюючих». За

визначенням науковця «в основі колективних трудових відносин лежить колективна робоча сила – носій колективних трудових інтересів [7, с.441].

Колективний характер праці має базовий, об'єктивний характер, оскільки матеріальні і духовні блага виробляються колективною працею, шляхом об'єднання зусиль трудящих. Тобто колективна трудова діяльність утворює реальну систему суспільних зв'язків-відносин. Колективні відносини у сфері праці є причиною виникнення колективних інтересів, які, в свою чергу, реалізуються у нових колективних відносинах. Колективні інтереси у сфері праці є матеріального основою – загальною умовою людського суспільства, і насамперед в умовах розширення міжнародних зв'язків, міжнародної конкуренції, глобалізації [4, с.101-102].

Тобто, сутність колективних трудових правовідносин вбачається в соціальному діалозі, ефективній діяльності профспілок, трудових колективів, об'єднань роботодавців тощо. Ст. 332 Проекту трудового кодексу зазначає, що соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання соціально-трудова відносин [2].

Однак, незважаючи на те, що на даний момент створено легальну базу для функціонування колективних відносин у сфері праці: КЗпП України, Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо, існує багато проблем щодо правового регулювання даних відносин та прогалин в вітчизняному законодавстві. Найактуальнішою з яких є проблема судового захисту учасниками колективних трудових відносин своїх прав та законних інтересів. В більшій мірі це стосується трудового колективу, в зв'язку з невизначеністю в положеннях діючого законодавства його організаційно-правової форми. Та і в загальніше поняття як «колективний інтерес» в трудовому праві на цей час є нормативно не визначеним та не розкритим науковцями.

Конституція України проголошує, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі [8]. Однак, дане положення не сприйнято законодавцем й на сьогоднішній день стосовно розгляду спорів, що виникають в колективних трудових правовідносинах.

Судова практика свідчить про відсутність можливості звернення сторін колективного трудового правовідношення до суду, зокрема звернення профспілок до суду є також неможливим відповідно до діючого законодавства. Про це наголошується й в Ухвалі Верховного суду України, де до суду звернулася профорганізація ВАТ з позовом про визнання недійсним прийнятий ВАТ колективний договір на 2008 - 2009 рр., визнати її стороною перегляду та прийняття колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм. При винесенні ухвали суд керувався наступними нормами:

У ч. 1 ст. 15 ЦПК визначено, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із трудових відносин.

За ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремо встановлено особливу процедуру розгляду розбіжностей, що виникли між сторонами

соціально-трудових (колективних) відносин. У зазначеному законодавчому акті передбачені примирно-третейська процедура [9].

Отже, колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних, - це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом із питань: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Оскільки при вирішенні трудових конфліктів порушення прав немає, а йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, то в такому разі застосовується примирно-третейський порядок їх вирішення, правовий механізм якого визначено Законом.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 205 ЦПК України суд своєю ухвалою закриває провадження у справі, якщо вона не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

Наділення правом на звернення до суду задля вирішення колективного трудового спору органу виконавчої влади, а не сторін цього спору є також досить сумнівним [11].

За таких обставин колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України, керуючись статтями 332, 336 ЦПК, касаційну скаргу профорганізації ВАТ відхилила, ухвалу апеляційного суду Запорізької області від 18 вересня 2008 р. залишила без змін.

Тобто, в порядку цивільного судочинства розглядаються спори, що виникають з трудових правовідносин. З аналізу ст. 21 КЗпП України, можна визначити що трудові правовідносини виникають на підставі трудового договору, сторонами якого є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа (індивідуальне трудове правовідношення). Тобто, цивільне судочинство не вбачає звернення сторони колективних трудових правовідношень. Кримінальне та адміністративне судочинство також не може бути застосовано при виникненні спорів, що виникають з колективного трудового правовідношення.

У зв'язку з формуванням в Україні ринкової моделі суспільних відносин, а як наслідок збільшення порушень прав працівників, особливу увагу сучасне трудове право повинно приділяти захисту їх прав, втіленню в життя реального соціального діалогу, який би зміг забезпечити реалізацію інтересів як працівника так і роботодавця. Визнання колективних трудових відносин як складової частини предмету трудового права сприятиме ефективній реалізації не тільки індивідуальних, а й колективних трудових прав і інтересів.

Однак, на сьогоднішній день, колективні трудові правовідносини потребують більш чіткого правового регулювання. Обумовлено це в першу чергу досить суттєвими прогалинами, що існують в чинному законодавстві. При цьому, слід зазначити, що існуючий проект Трудового кодексу України не вирішує багатьох проблем, що існують сьогодні.

У зв'язку з вищезазначеним, на нашу думку, наша держава потребує створення дійового юридичного механізму забезпечення (реалізації, охорони і захисту) прав сторін колективних трудових правовідносин, що можливе лише з прийняттям відповідних змін до діючого законодавства та запровадження спеціалізованої судової установи, завданням якої було вирішення трудових спорів, в тому числі таких, що виникають між учасниками колективних відносин.

Список використаних джерел:

1. Кельман Л. М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання [Текст] / Л. М. Кельман // Право України. – 2011. - № 2.
2. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
3. Галиця О. С. Трудові відносини, їх відмінність від правових відносин інших галузей права [Текст] / О. С. Галиця // Довідник кадровика. - 2009. - № 6. - С.13-17.

4.Венедиктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні [Текст]: монографія/ С. В. Венедиктов. – Х.:ХНУ імені В. Н. Каразіна. - 2011. - 224 с.

5.Цепин А. И. О коллективно-трудовых правоотношениях / А. И. Цепин // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С. 80–86.

6.Чанишева Г. І Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання [Текст] : автореф. дис. канд. юрид. наук : (12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення) / Чанишева Галія Інасівна; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 41 с.

7.Савельєва М. О. Колективний інтерес як основа розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин / М. О. Савельєва // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 440–444 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2010-2/10cmoktp.pdf>.

8.Конституція України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

9.Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

10.Постанова Пленуму Верховного суду України «Про застосування норм цивільного процесуального законодавства при розгляді справ у суді першої інстанції» від 12.06.2009 N 2 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0002700-09>.

11.**Сонін О.Є.** Судовий захист прав учасників колективних трудових правовідносин [Текст]/ О. Є. Сонін// Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 22 (61). № 1. 2009 г. С. 165-172.

12.Ухвала Коллегії суддів судової палати у цивільних справах Верховного суду України від 7 травня 2009 року. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/3765786>.

Науковий керівник: доцент кафедри державно-правових дисциплін юридичного факультету ХНУ імені В.Н. Каразіна, к.ю.н Венедіктов Сергій Валентинович.