

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Без такої правової властивості, як правосуб'єктність, учасники суспільних відносин не зможуть набувати прав та обов'язків, тому саме вона є передумовою участі трудового колективу в трудових правовідносинах. В юридичній літературі проблемам правового становища трудового колективу приділяли увагу такі вчені-юристи: Н. Болотіна, В. Венедіктов, Н. Гетьманцева, Г. Гончарова, П. Жигалкін, М. Іншин, Р. Кондратьєв, А. Мацюк, В. Костюк та багато інших.

Зміст трудової правосуб'єктності трудового колективу полягає в сукупності трудових прав, обов'язків та повноважень, якими наділяються трудові колективи відповідно до норм трудового законодавства та локальних правових актів. Слід констатувати, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [1] та чинний в Україні Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 року [2] досить поверхово та неоднозначно визначають засади правового становища трудового колективу підприємства, ґрунтуючись на тому, що його створюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на підставі трудового, а також інших форм договору (контракту, угоди), що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Трудова правосуб'єктність трудового колективу – це визначена нормами трудового права правова властивість належно організованого колективу працівників через уповноважені органи (представників) мати, здійснювати (набувати, виконувати) трудові повноваження, а також пов'язані з ними трудові права й обов'язки.

Отже, трудова правосуб'єктність трудового колективу характеризується тим, що: а) має похідний характер від правового становища працівника; б) зумовлена нормами трудового права; в) має специфічні умови її виникнення; г) передбачає здатність мати трудові повноваження, трудові права та обов'язки; ґ) ядром трудової правосуб'єктності є трудові повноваження, трудові права та обов'язки; д) є передумовою участі трудового колективу в трудових правовідносинах; е) має допоміжно-забезпечувальний характер стосовно трудової правосуб'єктності працівників; є) є умовою виникнення соціально-партнерських правовідносин за участю трудового колективу; ж) припиняється з ліквідацією трудового колективу та/або роботодавця.

В Україні протягом 1998–2001 років було здійснено декілька спроб законодавчо закріпити правове становище трудового колективу. Проте внесених законопроектів парламент не розглянув із різних причин, у тому числі об'єктивних. Це пов'язано переважно з відсутністю конструктивних норм, які чітко та доступно визначали б правове становище трудового колективу. До того ж прийняття окремого закону про останній не відповідатиме стратегії сучасної кодифікації трудового законодавства, яка має забезпечити комплексне та системне правове регулювання правосуб'єктності усіх суб'єктів трудового права, в тому числі питання основних її конструктивних елементів.

Тож із позицій сьогодення логічно було б вважати, що законодавчі норми про трудовий колектив повинен містити майбутній Трудовий кодекс України. Однак теоретично-правовий аналіз його проекту, що перебуває на розгляді у Верховній Раді, свідчить про відсутність у ньому норм, які цілісно визначали б правове становище трудового колективу. Запропонована у проекті Трудового кодексу другорядність трудової правосуб'єктності трудового колективу (колективу працівників) як суб'єкта трудового права не може не викликати низки об'єктивно зумовлених зауважень. По-перше, законодавча визначеність трудового колективу спрямована на практичне гарантування права працівників на об'єднання як для участі у суспільно-трудових відносинах, так і для представництва й захисту їхніх прав та інтересів. Працівники фактично будуть позбавлені якісного представлення своїх інтересів у відносинах соціального партнерства, особливо у відносинах із роботодавцями підприємств недержавної форми власності, де професійні спілки переважно відсутні. По-друге, поряд із професійними спілками трудовий колектив є безпосереднім виразником інтересів та потреб працівників, що дає можливість цілковито та всебічно враховувати їх у відносинах соціального партнерства, в тому числі під час укладення колективного договору. По-третє, існування трудового колективу має принципове значення в разі, коли відсутня професійна спілка або працівники не виявили бажання вступити до неї. По-четверте, трудовий колектив як об'єднання працівників спроможний ефективніше представляти їхні соціальні, в тому числі, трудові права та інтереси [3, с. 3–4].

Беручи до уваги сучасний стан кодифікації трудового законодавства та об'єктивну потребу вдосконалення правового становища трудового колективу як важливої складової реформування трудових відносин, вважаємо за доцільне у проекті Трудового кодексу передбачити таке:

- поняття та ознаки трудового колективу (колективу працівників);
- умови та порядок набуття трудовим колективом (колективом працівників) правосуб'єктності;

- конкретизацію трудовправових повноважень трудового колективу й пов'язані з ними трудові права та обов'язки;
- подальше розмежування трудового й господарського законодавства щодо трудового колективу та перенесення конструктивних положень до актів трудового законодавства;
- визначити чіткі правові межі взаємодії трудового колективу та професійної спілки, а також трудового колективу з роботодавцем та працівниками, органами влади.

Література

1. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
3. Вітик І. Діяльність Служби безпеки України та соціальні права: науково-правовий аспект / І. Вітик, В. Костюк // Віче. – 2011. – № 14. – С. 2–4.

УДК 349.2(043.2) (043.2)

Гаращенко Л. П., к.ю.н., доцент,
Київський національний лінгвістичний
університет, м. Київ, Україна

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ НІМЕЧЧИНИ І ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграє трудовий договір, який визначає взаємні права та обов'язки сторін, умови праці працівника. Їх сукупність складає зміст трудового договору. Основна частина таких умов, прав і обов'язків регулюється законодавством про працю у централізованому порядку (тривалість робочого часу, відпусток, правила охорони праці і т.д.) та колективним договором і не може змінюватися за згодою сторін. До обов'язкових, окрім вже зазначених умов про місце роботи, трудову функцію, час початку виконання трудової функції, розмір винагороди за виконану роботу, відносять і умову про строк дії трудового договору.

Особливістю строкового трудового договору є те, що він, зазвичай, припиняється внаслідок закінчення строку, на який був укладений (при цьому не потрібно ані заяви працівника, ані обґрунтування причин його звільнення).

Строковий трудовий договір, як засіб врегулювання трудових відносин, передбачений не тільки законодавством України, а й законодавством європейських країн, зокрема Німеччини, Італії, Франції, Великобританії.