

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**М.О. Савельєва**

**СПІВВІДНОШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ І КОЛЕКТИВНИХ  
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА УМОВ РЕФОРМУВАННЯ  
ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Дніпро  
2017**

ББК 67.9(4УКР)305

С 12

УДК 349.22 (477)

*Рекомендовано до друку вченою  
радою Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
(протокол № 10 від 20.06.2017)*

**РЕЦЕНЗЕНТИ:**

Клемпарський М.М. – професор кафедри цивільного та господарського права  
Донецького юридичного інституту МВС України, доктор юридичних наук, доцент;

Могилевський Л.В. – Вчений секретар Вченої ради Харківського національного  
університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, с.н.с.

Скупинський О.В. – адвокат, кандидат юридичних наук.

**Савельєва М. О.**

С 12 Співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов  
реформування трудового права: монографія / М.О. Савельєва. – Дніпро :  
Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. – 162 с.

Монографію присвячено дослідженню співвідношення індивідуальних і  
колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права і  
формулюванню науково-практичних рекомендацій, які мають бути покладені в основу  
якісного перетворення механізму правового регулювання трудових правовідносин в  
Україні. Розглянуто поняття і структуру трудових правовідносин, підстави їх  
виникнення, сторони. Досліджено категорію інтересу в трудовому праві, вплив  
інтересів на систему трудового права, форми реалізації інтересів у трудовому праві.

Для наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, здобувачів  
вищої освіти, практичних працівників, учасників трудових відносин та всіх, кого  
цікавлять питання трудових правовідносин.

ББК 67.9(4Укр)305

© Савельєва М.О., 2017

© ДДУВС, 2017

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....</b>	<b>4</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНО-ПРАВОВА</b>	<b>ХАРАКТЕРИСТИКА</b>
<b>ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....</b>	<b>10</b>
1.1. Поняття і структура трудових правовідносин.....	10
1.2. Підстави виникнення трудових правовідносин.....	33
1.3. Сторони індивідуальних і колективних трудових правовідносин.....	51
<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>85</b>
<b>РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ І КОЛЕКТИВНИХ</b>	<b>ІНТЕРЕСІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....</b>
	<b>91</b>
2.1. Роль категорії інтересу в трудовому праві.....	91
2.2. Поняття і складові системи трудового права.....	106
2.3. Форми реалізації інтересів у трудовому праві.....	128
<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>140</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>144</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>149</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:**

Європейське Співтовариство – ЄС;

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

МОП – Міжнародна організація праці;

Проект ТК України – проект Трудового кодексу України.

## ВСТУП

Сьогодні в Україні відбувається реформування суспільних відносин: докорінно змінюються методи управління, форми господарювання, з'являються його нові суб'єкти, а правовий статус уже існуючих збагатився додатковим змістом. Швидкий розвиток недержавного сектора економіки, вихід колективно-договірного регулювання праці на вищі рівні, поява інших явищ, що супроводжують процес еволюції трудових відносин на сучасному етапі державотворення вимагають законодавчого вирішення низки проблем правового регламентування цих відносин, оскільки наявне нормативно-правове забезпечення не відповідає вимогам сьогодення, не враховує появи значного числа роботодавців – фізичних і юридичних осіб, які діють у сфері малого бізнесу й мають невелику чисельність працівників. Необхідність підготовки Трудового кодексу України є безперечною й вимагає переосмислення багатьох питань. Одним із них є співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин, показати яке можливо шляхом досконалого дослідження підстав їх виникнення, з'ясування суб'єктного складу й покладених в основу інтересів та форми їх реалізації.

До проблематики трудових правовідносин зверталися такі вчені, як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, Л.Я. Гінцбург, К.М. Гусов, В.В. Єрмоєнко, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Д.В. Сичов, О.В. Смирнов, В.М. Толкунова, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко. Проте, незважаючи на широкий спектр проведених наукових досліджень, таке надзвичайно важливе завдання, як визначення місця інституту трудових правовідносин у системі трудового права, розкриття їх сутності і структури, повною мірою не

виконано. Всебічний аналіз і теоретичне осмислення змісту індивідуальних і колективних трудових правовідносин сприятиме вирішенню важливого практичного завдання в умовах переходу до ринкової економіки – забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців як основних суб'єктів трудового права. Саме це й обумовлює вибір теми дослідження.

Мета монографічного дослідження полягає в комплексному висвітленні сутності і значення індивідуальних і колективних трудових правовідносин, у розкритті їх співвідношення, в обґрунтуванні доцільності зміни системи трудового права в умовах реформування законодавства про працю, а також у підготовці конкретних практичних рекомендацій і наукових пропозицій з розвитку й удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики.

Для досягнення мети дослідження визначено такі основні задачі: сформулювати дефініцію поняття «трудова правовідносина» й розкрити його зміст; визначити структуру трудових правовідносин; установити підстави виникнення трудових правовідносин; визначити сторони індивідуальних і колективних трудових правовідносин, охарактеризувати їх правове положення; співвіднести поняття «сторони трудових правовідносин» із суміжними правовими категоріями; розкрити зміст і показати значення категорії «інтерес» у трудовому праві; охарактеризувати систему трудового права, окресли її складники; назвати види і форми реалізації інтересів у трудовому праві; накреслити напрями вдосконалення правового регулювання трудових відносин за умов переходу до ринкової економіки.

Відповідно до мети й задач дослідження в роботі використано сукупність методів пізнання, а саме: 1) діалектичний метод пізнання правових явищ (трудова правовідносина розглядаються в розвитку і взаємодії), який разом з іншими методами загальнонаукового і

спеціального пізнання дозволив ґрунтовно дослідити питання співвідношення індивідуальних і колективних трудових відносин; 2) логіко-семантичний метод, за допомогою якого поглиблено понятійний апарат науки трудового права (запропоновано дефініції понять «трудова відносина», «сторона трудових правовідносин», «роботодавець» та ін.); 3) методи класифікації і групування, застосування яких допомогло виокремити види інтересів у трудовому праві; 4) засоби формальної логіки, які у поєднанні з системно-структурним методом, дали можливість проаналізувати систему трудового права, структуру трудових правовідносин; 5) метод документального аналізу, який став у нагоді при з'ясуванні підстав виникнення трудових правовідносин та їх сторін; 6) порівняльний метод, який було використано для виявлення співвідношення підстав виникнення трудових правовідносин, форм реалізації інтересів і прав в індивідуальних і колективних трудових відносинах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що монографія є одним з перших у вітчизняній науці трудового права завершеним комплексним науковим дослідженням співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин в умовах реформування трудового права, в якому розроблено основні засади правового регулювання індивідуальних і колективних трудових правовідносин на сучасному етапі.

Монографія багато в чому базується на обґрунтованому та розвинутому в ній визначенні трудових правовідносин як відносин суспільних, урегульованих нормами трудового права, а саме регламентацію соціальних умов і зв'язків, що виникають під час діяльності людей у процесі найманої праці. При цьому дістає розвитку розуміння складного характеру трудових правовідносин. Обґрунтовано, що до їх складу входять правовідносини: (а) власне трудові (щодо укладення, зміни та припинення трудового договору, відсторонення

працівників від роботи, нормування й оплати праці, робочого часу й часу відпочинку та ін.); (б) організаційно-управлінські у сфері праці; (в) стосовно забезпечення зайнятості та працевлаштування; (г) щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; (д) соціально-партнерські; (е) з нагляду й контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; (є) стосовно розгляду трудових спорів та ін. Також обґрунтовується, що при тлумаченні поняття «трудові правовідносини» не слід спиратися на необхідність включення людини до колективу працівників як одну з ознак указаних правовідносин. Інші їх ознаки (наявність спеціального суб'єкта, підпорядкування працівника режиму роботи і правилам внутрішнього трудового розпорядку, двосторонність, оплатність, тривалість, особистий характер та ін.) стосуються тільки власне трудових правовідносин. При цьому трудовий договір не є єдиним юридичним фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин. Однак останні не можуть виникнути за його відсутності. Ускладнення процедури працевлаштування має місце у разі: (а) встановлення обов'язкового конкурсного відбору; (б) необхідності проведення виборів; (в) призначення на посаду вищестоящим органом управління та ін.

В роботі визначено, що реалізація інтересів у колективній формі не означає обов'язкового визнання таких інтересів публічними, оскільки вид інтересу і форма його реалізації – це різні категорії, що співвідносяться в різних варіантах. Реалізація індивідуальних інтересів у колективній формі може провадитися як представниками, вільно обраними на загальних зборах працівників або уповноважених ними органів, так і спеціально створеними суб'єктами права (профспілками). Пропонується активізувати колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин шляхом законодавчого закріплення: (а) права укладати колективні договори будь-якими роботодавцями (як



фізичними, так і юридичними особами), які використовують найману працю, незалежно від форм власності й господарювання; (б) обов'язку роботодавців, які уклали трудові договори з двома чи більше працівниками ініціювати колективні переговори.

Попри всю значущість колективних трудових правовідносин обґрунтовується неможливість віднесення трудового колективу до числа суб'єктів трудового права.

Крім того, в роботі на основі проведеного теоретичного дослідження сформульовано та обґрунтовано низку практичних рекомендацій з удосконалення правового регулювання індивідуальних та колективних трудових правовідносин.

## РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

### 1.1. Поняття і структура трудових правовідносин

Поняття правовідносин є не тільки одним із основних понять юридичної науки, але й ключовим у дослідженні питань співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права. З загальнотеоретичної точки зору правовими визначаються суспільні відносини, врегульовані нормами права. За визначенням В.І. Щербини, «правовідносини – виключно важлива форма реалізації права у житті суспільства – це не другорядна правова категорія або якийсь «побічний продукт» права, а необхідна й основна форма його здійснення. Вже в самій їх назві містяться відповіді на питання: яка мета їх виникнення, природа і підстава виникнення, в якій взаємодії знаходяться правовідносини і фактичні суспільні відносини» [1, с. 87]. Регулювання якісно однорідної групи суспільних відносин певною сукупністю правових норм визначає галузь права. Трудове право є однією з головних галузей права, оскільки воно прописує правила поведінки у найважливішій царині людських відносин – у царині праці – та забезпечує реалізацію громадянами їх здатності до праці [2, с. 10].

«У теорії трудового права, – зазначає Н.Б. Болотіна, – прийнято переважно говорити про єдине трудове правовідношення. Такий підхід свого часу забезпечив значний крок уперед у розвитку науки трудового права шляхом обґрунтування особливостей, притаманних трудовим правовідносинам, на відміну від цивільних правових відносин, що дають змогу визнати трудове право самостійною галуззю права» [3, с. 126, 127]. Ще С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський визначали, що трудові відносини існують у комплексі, вони охоплюють увесь процес праці. Кожні елементарні правовідносини є частиною

більш складних комплексних правовідносин. При цьому, «ізолюваний розгляд того або іншого елемента складного комплексного трудового правовідношення цілком можливий, а іноді й доцільний, але це в жодному разі не може призвести до методологічного висновку про розпорошення даного правовідношення. Трудове правовідношення є єдиним і неподільним, як єдиний і неподільний процес праці» [4, с. 105]. «Трудові відносини утворюють єдину, цілісну систему, яка розглядається не як механічна сума відокремлених, розбіжних, не пов'язаних один із одним елементів, а як органічна цілісність, що володіє рядом властивостей та ознак, які притаманні лише їй і які не можуть бути виявлені при вивченні лише окремих її елементів, – наголошує А.Р. Мацюк. – Цій системі властива єдина трудова природа складових її суспільних відносин (ланок), взаємозв'язок між ними, визначена структура і субординація різних елементів...». При цьому, на думку науковця, «теоретичне поняття трудових правовідносин не може бути ототожненим із поняттям індивідуальних трудових правовідносин, що відображає лише частину зв'язків, які реально складаються у процесі праці, його опосередковують і мають у зв'язку з цим єдину природу і характер... Зараз вже не можливо собі уявити нормальний процес праці без колективних трудових відносин, за допомогою яких досягається більш ефективно регулювання індивідуальних трудових відносин» [5, с. 89, 173].

Таким чином, підкреслюється комплексність підходу до структури трудових правовідносин, одним з перших яку запропонував С.С. Алексєєв, на прикладі саме трудових правовідносин продемонструвавши поєднання багатьох груп правовідносин, кожне з яких має складну структуру. «Однак різноманітні конкретні трудові відносини можуть бути об'єднані в певне єдине ціле лише в результаті абстракції. В реальному житті існують окремі різновиди трудових правовідносин, об'єднані між собою дуже віддаленими зв'язками.

Якщо уважно придивитися до того, що в літературі об'являється «єдиним трудовим правовідношенням», то одразу ж кидається в очі невизначеність його змісту... Та або інша особа, вступивши у трудовий договір, зараз же дістає всі суб'єктивні права та обов'язки всіх інститутів трудового права в межах єдиних конкретних правовідносин! А що являє собою структура такого «єдиного трудового правовідношення»? ...поєднання багатьох груп правовідносин, кожне з яких в свою чергу має доволі складну структуру: правовідносини з оплати праці, правовідносини з дисципліни, правовідносин з матеріального забезпечення в порядку соціального страхування, пенсійні правовідносини та ін.» [6, с. 108]. А от Н.Б. Болотіна міркує: «у сучасних умовах система суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, складається з індивідуальних трудових відносин, які виникають на підставі трудового договору, і колективних трудових відносин». При цьому ані правовідносини зайнятості та працевлаштування, ані відносини щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю не належать до предмету трудового права [3, с. 50, 69, 70]. Фахівець, погоджуючись з обґрунтуванням, запропонованим А.Р. Мацюком [5, с. 102, 103], відносить правовідносини щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю до предмету адміністративного права. Виходячи з цього, вона доходить висновку, що «індивідуальні й колективні трудові відносини, будучи врегульованими нормами трудового права, існують у реальному житті як трудові правовідносини» [3, с. 127]. Таким чином, на думку Н.Б. Болотіної, предмет трудового права складається з двох частин, одну з яких складають індивідуальні трудові відносини, а іншу – колективні, кожна з яких охоплює кілька видів правовідносин.

Принципово інший підхід до визначення трудових правовідносин, а отже і до предмету трудового права спостерігається у наукових

роботах В.І. Прокопенко, Ю.П. Дмитренко, Д.О. Карпенко та інших спеціалістів, які дотримуються точки зору, що нормами трудового права регулюються трудові і тісно з ними пов'язані правовідносини. Наприклад, В.І. Прокопенко погоджуючись, що «об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця», стверджує, що ці відносини становлять «головну, найчисленнішу групу відносин, що регулюються трудовим правом». Іншими словами, на думку правника, «предмет трудового права не тотожний з трудовими відносинами. Трудове право регулює й інші відносини, що безпосередньо пов'язані з працею» [7, с. 18]. Введення критерію «тісний зв'язок» запропонував А.Ю. Пашерстник [8, с. 151, 152]. Д.О. Карпенко визначає трудові правовідносини як врегульовані трудовим законодавством трудові й тісно пов'язані з ними відносини працівників у царині праці. З огляду на специфіку предмета трудового права, основою якого є трудові правовідносини у поєднанні із суспільними відносинами, науковець виділяє такі види правовідносин у сфері трудового права: а) правовідносини із забезпечення зайнятості та працевлаштування; б) трудові правовідносини працівника з роботодавцем; в) колективні правовідносини (трудоного колективу та профкому з роботодавцем і його адміністрацією); г) правовідносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві; д) правовідносини з нагляду за дотриманням норм трудового законодавства; е) правоохоронні правовідносини (щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду, з розгляду трудових спорів та ін.). При чому передуючими трудовим, на думку спеціаліста, є правовідносини з працевлаштування, професійної підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, а впливають із трудових організаційно-управлінські правовідносини в сфері праці, з нагляду й контролю за дотриманням норм трудового законодавства і

правоохоронні правовідносини щодо матеріальної відповідальності та розгляду трудових спорів [9, с. 48].

Аналогічної думки дотримується Ю.П. Дмитренко, підкреслюючи, що «трудове право як галузь права – це об'єктивно відокремлена система взаємопов'язаних правових норм, які регулюють суспільні трудові та пов'язані з ними відносини з приводу реалізації громадянами їх здатності до праці та застосування найманої праці на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності». Тобто, головне місце в структурі предмета трудового права посідають трудові відносини, поряд з якими до предмету трудового права входять також похідні від трудових та пов'язані з ними відносини: а) з працевлаштування; б) з підготовки та перепідготовки кадрів; в) організаційно-управлінські; г) контрольні-наглядові; д) з вирішення трудових спорів; е) із соціального страхування тощо. На цій підставі правознавець приходять до висновку, що «предмет трудового права не тотожний із суспільними трудовими відносинами, змістом яких виступає праця як об'єкт трудового права. Воно регулює й інші відносини, які безпосередньо пов'язані з працею» [10, с. 9, 10]. К.М. Гусов і В.М. Толкунова додають до названих вище (а) організаційно-управлінські відносини профспілкового органу на виробництві або іншого уповноваженого працівниками органу з роботодавцем, його адміністрацією (з приводу поліпшення умов праці, застосування норм трудового права, прийняття і застосування локальних норм трудового права, захисту прав трудящих), а також (б) відносини щодо матеріальної відповідальності учасників трудового відношення за шкоду, заподіяну з вини однієї сторони іншій [11, с. 12 – 16]. Зазначені правовідносини, на думку науковців, не є трудовими у власному розумінні, але входять до предмету трудового права, на що вказує і назва «трудові правовідносини та ті, що тісно пов'язані з трудовими».

В.В. Жернаков вважає, що комплекс соціально-трудових відносин можна поділити на три рівні: (1) індивідуальні трудові відносини (вони є правовідносинами першого рівня і тільки їх можна визначити трудовими у власному розумінні), (2) колективні трудові відносини з організації та встановлення соціально-побутових умов праці та (3) відносини із забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки, розвитку регіонів тощо [12, с. 43].

Вважаємо, що при дослідженні структури і поняття трудових правовідносин слід виходити з того, що суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права слід вважати трудовими правовідносинами. Якщо так розуміти поняття трудових правовідносин, то визначальним стає коло суспільних відносин, які в сукупності являють собою предмет окремої галузі, і саме завдяки тому, що ця галузь становить єдину систему правових норм, можна говорити про єдину систему трудових правовідносин. Із точки зору П.Д. Пилипенка, «в основу визначення поняття трудових правовідносин доцільно покласти найбільш визнані як в теорії права, так і в науці трудового права основоположні критерії. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, – нормами трудового права... По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття – трудові правовідносини, – яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин... Отже, якщо враховувати, що предмет трудового права становлять, крім власне трудових, ще й інші самостійні суспільні відносини, то є всі підстави говорити про трудові правовідносини як сукупність самостійних правовідносин». Таким чином, вчений робить висновок, що «трудовами правовідносинами є всі суспільні відносини, які врегульовані нормами трудового права. Тобто увесь комплекс суспільних відносин (а не лише

власне трудові), які становлять предмет трудового права як самостійної галузі, називають трудовими правовідносинами» [13, с. 59]. Комплекс суспільних відносин, що є предметом трудового права складається, на думку П.Д. Пилипенка, з власне трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору, а також відносин з приводу працевлаштування, щодо підготовки кадрів і підвищення кваліфікації, контролю за дотриманням законодавства про працю, матеріальної відповідальності та вирішення трудових спорів, а також відносин з приводу встановлення умов праці на підприємствах [14, с. 10]. Ідеї про існування різних за своїм змістом і значенням трудових правовідносин як комплексу правовідносин дотримується В.М. Скобелкін [15, с. 127 – 132].

Такий підхід до поняття галузевих правовідносин не новий у юридичній науці. Так само, по суті, визначають правовідносини у цивільному праві. При порівняно незначній складності предмета цивільного права, а це, як відомо, майнові і особисті немайнові, пов'язані з майновими, суспільні відносини, ніхто не говорить про майнові правовідносини, а скрізь мова йде лише про цивільні правовідносини. Тобто галузь права як система правових норм надає відповідне найменування правовідносинам – суспільним відносинам, урегульованим нормами цієї галузі. За такими ж принципами визначають правовідносини і в адміністративному праві [13, с. 60]. Не можна заперечувати, що за змістом трудові правовідносини охоплюють безліч суспільних зв'язків, які виникають у процесі реалізації здібностей людини до праці: виконання обумовленої роботи, порядкування внутрішньому розпорядку і додержання режиму робочого часу, забезпечення охорони праці тощо [16, с. 18], а тому є комплексними. Але на відміну від прихильників першої наведеної нами концепції, трудовими є не тільки індивідуальні і колективні правовідносини. Вважаємо, що до структури трудових правовідносин



входять (а) власне трудові правовідносини (щодо професійної орієнтації і професійного добору кадрів; укладення, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи; нормування праці; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; професійного навчання та підвищення кваліфікації; дисциплінарної відповідальності; матеріальної відповідальності); (б) організаційно-управлінські відносини у сфері праці; (в) відносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації і працевлаштування; (г) відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; (д) соціально-партнерські відносини; (е) відносини щодо нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; (є) відносини щодо розгляду трудових спорів.

Таким чином, трудовими правовідносинами слід визнати всі суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права. Саме найменування трудового права свідчить про те, що зміст відносин, що регулюються цією галуззю права, становить трудова діяльність людей. Однак не всі відносини, пов'язані з працею, включаються у сферу дії трудового права, а ті відносини, які входять до предмета – неоднорідні за своїм змістом, цільовим призначенням і суб'єктним складом [3, с. 49]. Слід з'ясувати, за якими ознаками серед відносин, пов'язаних із працею, виділяють ті, що підлягають регламентації нормами трудового права.

По-перше, такими відносинами є відносини з приводу застосування найманої праці. «Трудове право – це сфера найманої (залежної) праці», – відмічає Н.Б. Болотіна [3, с. 53]. Р.З. Лівшиць, на думку якого предметом трудового права є саме відносини найманої праці, визначає її як працю несамостійну, підлеглу. А от праця

самостійна, без підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, праця поза трудовим колективом, праця індивідуальна трудовим правом не регулюється [17, с. 15, 16].

В той же час у результаті проведення господарських перетворень у нашій державі з'явилися такі нові форми підприємництва, як господарські товариства, приватні підприємства, фермерські господарства, виникла потреба обґрунтувати правову природу трудових відносин осіб, які поєднували ознаки і власників, і працівників підприємницьких структур [13, с. 10, 11]. Їх праця характеризується самостійністю, вони самі для себе виступають роботодавцем, визначають напрям діяльності підприємства, мають права щодо розподілу отриманого прибутку [3, с. 60, 61]. Погляди фахівців стосовно поширення норм трудового права на цю категорію працівників-роботодавців розділилися. «Праця підприємця-фізичної особи, який одночасно є власником засобів і знарядь праці, організатором виробництва, а також має робочу силу, якою розпоряджається, є самостійною, в ній немає місця трудовим відносинам і відсутній спільний (колективний) процес праці, – підкреслює О.М. Ярошенко. – Інший характер має праця найманого працівника, який володіє здатністю до праці, але не володіє засобами й знаряддями виробництва, у зв'язку з чим він позбавлений і ролі організатора виробництва. При найманій праці працівник вступає з власником засобів виробництва (роботодавцем) у певні суспільні відносини, реалізуючи право на працю. Це й становить зміст трудових відносин, які є основою суспільної організації праці за будь-якого способу виробництва» [2, с. 11]. Таким чином, правник дотримується позиції, що виключно наймана праця регулюється нормами трудового права, виключаючи працю підприємців-фізичних осіб з об'єктів регулювання цієї галузі права.

В той же час, В.І. Нікітінський, позначивши категорію працівників, що одночасно поєднують статус працівника і роботодавця терміном «працюючі власники», зробив висновок, що трудові відносини співвласників, хоч і не засновані на застосуванні найманої праці, проте повинні регулюватися трудовим правом [18, с. 12]. П.Д. Пилипенко вважає, що «в такому формулюванні цей термін нічого, по суті, не визначає. Адже будь-який громадянин є потенційним власником того чи іншого майна, і його вступ у трудові відносини не змінює їх характер» [13, с. 11]. Н.Б. Болотіна притримується позиції, що замість нього доцільно було б застосувати щодо працюючих власників узагальнюючий термін, що враховує всі види ринкової кооперації – праця членів «корпоративних організацій» [3, с. 60]. Цей термін можна було б закріпити і у ч. 2 ст. 3 Кодексу законів про працю України, якою визначено, що особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами [19], бо у такому вигляді ст. 3 не міститься вичерпного переліку «працюючих власників», зокрема не враховані члени інших колективних підприємств, господарських товариств.

Щодо регулювання названих відносин нормами трудового права, то, виходячи з положень ч. 2 ст. 3 КЗпП України, слід погодитись з тим, що поряд з особливостями праці членів корпоративних організацій п'ять видів гарантій (щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів) повинні надаватися в порядку, передбаченому законодавством про працю. В інших ситуаціях можуть виникати відмінності в регулюванні (а) робочого часу і часу відпочинку; (б) умов визначення трудової функції, переходу на іншу роботу; (в) підстав і порядку відсторонення від роботи; (г) припинення членських відносин; (д) дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Але в чітко

передбачених законодавством випадках дія норм саме трудового права визначає правове положення членів корпоративних організацій. Таким чином, незважаючи на самостійність, регулювання праці членів корпоративних організацій в чітко визначених випадках відбувається на основі норм трудового права.

Дискусійним є питання правової природи і відповідно галузевої належності норм, що регулюють працю державних службовців і військовослужбовців. На думку Ю.П. Дмитренка, військовослужбовці «не є суб'єктами трудових правовідносин» [10, с. 49]. П.Д. Пилипенко вважає, що, «трудова право регулює лише ті відносини, які виникають на підставі укладення трудового договору. До інших видів трудових відносин воно може застосовуватися тільки за наявності відповідних вказівок у спеціальному законодавстві, яким забезпечується загальне правове регулювання трудових відносин, що виникають на основі інших, відмінних від трудового договору підстав. Служба працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців, осіб, засуджених до позбавлення волі, трудовим правом не регулюється» [13, с. 14, 15].

На нашу думку, у частині, не врегульованій спеціальним законодавством, до цих працівників застосовуються норми загальних нормативно-правових актів, в тому числі і законодавства про працю. Про це свідчить практика правового регулювання та відповідна правозастосовча практика в цій сфері. Аналогічно регламентуються відносини за участю осіб начальницького і рядового складу національної поліції та ін. В той же час С.О. Іванов притримується думки, що виключення названих категорій працівників з числа суб'єктів трудового права є рухом назад, рухом проти наявної в усьому світі тенденції до стирання істотної різниці в правах робітників і службовців, до поширення на останніх деяких інститутів трудового права. Наприклад, в Англії та Франції допускається укладення державними службовцями колективних договорів. Більш того, в Італії,

Канаді, Швеції, Греції та інших країнах дозволені страйки державних службовців. І хоча таких країн, необхідно визнати, є небагато, надання службовцям права на страйк свідчить про те, наскільки далеко зайшло стирання різниці в трудових правах робітників і службовців. Таким чином, на Заході поступово проходить процес стирання між ними різниці [20, с. 57]. З цього приводу В. Воловик слушно зауважує: «визнання адміністративно-правової природи праці державних службовців негативно позначиться на їх становищі як суб'єктів трудових правовідносин, що містить спробу звузити сферу дії трудового права, бо у випадку своєї законодавчої реалізації, посилить неоднорідність галузевого регулювання відносин, створить реальну перспективу позбавлення значної кількості працівників встановлених трудовим правом гарантій їх захисту від можливої сваволі роботодавця» [21, с. 63].

Деякі науковці визначають працю державних службовців «подібною до найманої» і відповідно підтверджують розповсюдження дії норм трудового права на цю категорію працівників. Зокрема, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна відносять державних службовців до відносно самостійної категорії найманих працівників, визначаючи її як «працівники, подібні до найманих». Основою для цього є залежний характер праці державних службовців при виконанні особливих функцій. На їх думку, правове регулювання праці цієї категорії працівників, хоч і здійснюється спеціальними законами, але в питаннях надання гарантій щодо зайнятості, норм робочого часу, часу відпочинку, матеріальної відповідальності, соціальних гарантій, пов'язаних із материнством відмічається наближення правового статусу до загального [22, с. 15, 16]. В той же час Є.Б. Хохлов підкреслює, що «праця державних службовців лише нагадує найману працю, а відносини, які виникають при вступі на роботу у державні органи, є не трудовими, а відносинами особистої залежності. Питання

оплати праці, її оцінка та інші, повинні вирішуватися зовсім інакше, ніж у ситуації найманої праці. Правове регулювання праці державних службовців слід виносити за рамки трудового права. Ступінь несаможостійності чиновника така, що навіть при наявності публічно-правового трудового договору з ним, цей договір буде всього тільки угодою про прийом-вступ на державну службу на умовах, заздалегідь визначених у нормативному порядку» [23, с. 41]. З цією думкою погодитись неможливо, позаяк праця завжди має добровільний характер і не впливає на особисту свободу людини. Субординація і відносини підпорядкування вищестоящому керівникові визначають тільки відносини служби, і аж ніяк не впливають на особисту волю. Тим паче, що і межі тієї залежності, що виникає при вступі на службу чітко визначені законодавством.

Не слід плутати трудо-правовий і адміністративно-правовий статуси державного службовця, кожен з яких визначає правове положення останнього у певних межах. Не слід заперечувати взаємний вплив цих статусів, що, як раз, зумовлює особливості реалізації державними службовцями права на працю, але й не слід визначати службовця «особисто залежним», що є неприпустимим з огляду на основоположні принципи трудового права, серед яких свобода праці, відсутність дискримінації, рівність трудових прав громадян, договірний характер праці, єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин окремих категорій працівників та ін. На думку С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловського державних службовців слід включити до категорії працівників, праця яких визнається найманою і регулюється нормами трудового права [5, с. 57]. Обґрунтовуючи свою позицію, вчені наголошують, що саме трудове право за своїм призначенням покликане захищати працівника, тоді як адміністративне право – державу. На думку А.І. Ставцевої [24, с. 6, 7] та О.В. Смірнова [25, с. 90] в силу того, що трудові відносини

державних службовців мають характер найманої праці, їх слід віднести до предмету трудового права. Досліджуючи питання їх правового статусу як учасників трудових правовідносин, І.П. Лаврінчук приходиться до висновку щодо необхідності визнання найманого характеру праці державних службовців [26, с. 93].

Отже, слід погодитись з думкою тих правознавців, які визнають доцільність визначення прав та обов'язків державного службовця не тільки законодавством про державну службу, а й трудовим законодавством [27, с. 7]. У зв'язку з цим слід визнати укладення трудового договору на державній службі тією вимогою, що відповідає сьогоденню і майбутньому розвитку як законодавчої бази трудового права, так і державної служби. Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна [28, с. 122 – 125], Д.О. Карпенко [29, с. 77], І.В. Семенова [30, с. 47] притримуються принципово схожої позиції.

Слід відмітити, що, на думку деяких науковців, держава при укладенні трудового договору (контракту) з державним службовцем виступає як звичайний роботодавець, а не як особливий публічний суб'єкт права. Фактично роботодавцем для державного службовця є не держава в цілому, а конкретний орган, з яким він перебуває у трудових правовідносинах. При цьому, особливий характер трудової функції державних службовців впливає на здійснення ним трудової діяльності не від свого імені, а від імені державного органу [31, с. 148, 149; 32, с. 11].

Таким чином, професійна діяльність державного службовця по-суті є найманою працею, що має специфіку, обумовлену його правовим статусом. При цьому сфера дії принципів трудового права обмежується регулюванням тільки трудової діяльності державних службовців, враховуючи спеціальні вимоги до кандидатів на службу, встановлення ряду обмежень, пов'язаних із державною службою, особливості притягнення до юридичної відповідальності та ін. Ці особливості

знаходять відображення у запропонованому ще в середині 60-х років ХХ ст. Б.К. Бегічевим терміні «службово-трудові правовідносини» [33, с. 155 – 227]. На думку правника, саме цей термін «виражає особливість і своєрідність правового регулювання відносин, що складають невід’ємну частину трудового права та взаємодіють із службово-управлінськими правовідносинами, що належать до сфери адміністративного права» [34, с. 45, 46]. Якщо на той час така концепція не знайшла підтримки серед науковців [35, с. 103], то сучасні фахівці вважають застосування цього терміну найбільш вдалим. Наприклад, В.І. Щербина обстоює позицію, що термін службово-трудові правовідносини безпосередньо вказує на специфіку у правовому положенні суб’єктів правовідносин державної служби [36, с. 98]. На погляд О.В. Лавріненка, «зміст службово-трудових правовідносин обумовлений специфікою, характером та умовами праці державних службовців» [37, с. 36]. В.С. Венедіктов визначає службово-трудові правовідносини різновидністю суспільно-трудових правовідносин осіб, які вступають на державну службу [38, с. 21].

Стосовно праці осіб засуджених до позбавлення волі, то слід нагадати, що їх залучення до суспільно корисної праці відбувається відповідно до Кримінально-виконавчого кодексу України і не можна не погодитись з тим, що «трудові відносини цієї категорії осіб мають примусовий характер, і їх метою є виправлення та перевиховання засуджених, зокрема щодо чесного ставлення до праці... навіть те, що Кримінально-виконавчий кодекс України у главі 18 «Праця засуджених до позбавлення волі», регулюючи трудові відносини засуджених, неодноразово відсилає до законодавства про працю, не означає, що ми маємо справу з трудовими відносинами найманої праці» [13, с. 14].

Таким чином, при визначенні того, що трудове право має своїм предметом відносини найманої праці, слід враховувати, що (1) праця членів корпоративних організацій, хоч і є самостійною, але у



визначених законодавством випадках підлягає врегулюванню відповідно до норм саме трудового права і законодавства; (2) праця державних службовців є найманою працею. Тому з висновком Н.Б. Болотіної, що у сфері найманої праці трудові відносини характеризуються певною різноманітністю, яка, у свою чергу, знаходить відображення в особливостях правового регулювання, слід погодитись, а от щодо виділення трьох «відносно самостійні категорії працюючих за наймом: 1) наймані працівники (залежна праця); 2) працівники, подібні до найманих (залежна праця з виконанням особливих державних функцій), – державні службовці, судді, прокурорсько-слідчі працівники, атестовані співробітники органів внутрішніх справ, служби безпеки, військовослужбовці; 3) працюючі співвласники (поєднання самостійної і залежної праці) – члени кооперативів, колективних підприємств, господарських товариств, селянських (фермерських) господарств» [3, с. 57], слід зауважити, що виділення другої категорії не є доцільним з огляду на найманий характер праці державних службовців, суддів, прокурорсько-слідчих працівників, атестованих співробітників органів внутрішніх справ, служби безпеки, військовослужбовців.

По-друге, з поняттям трудових відносин пов'язується необхідність праці у трудовому колективі організації [10, с. 9]. До такого висновку прийшли С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський, коли стверджували, що «праця поза трудовим колективом трудовим правом не регулюється» [4, с. 83]. Основними ознаками соціалістичних трудових відносин визначалися «належність до трудового колективу тієї чи іншої соціалістичної організації, виконання певної трудової функції в складі відповідної кооперації праці, дотримання встановленого трудового режиму» [39, с. 7]. Але за сучасних умов такі ознаки як належність до трудового колективу, виконання певної трудової функції в складі відповідної кооперації праці ставляться під

сумнів. З висновком, зробленим С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, що «предметом трудового права є не будь-яка праця, а лише суспільна форма праці. Надаючи відносинам між людьми щодо їх участі в суспільній праці форму правових, трудове право наділяє їх учасників суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, дотримання яких забезпечується примусовими заходами» [2, с. 11] погодитись не можна, виходячи з того, що «тепер під такі ознаки не можна підвести трудові відносини, які формуються на приватних підприємствах, виконання роботи за трудовим договором у фізичних осіб, у фермерських господарствах тощо» [13, с. 16]. «Трудове право в основному зорієнтоване на колективну працю. Трудова діяльність окремої особи – письменника, вченого, художника, що не пов'язана із застосуванням найманої праці та виконується власними силами, на власний ризик, трудовим законодавством не регулюється. Якщо ж письменник або вчений працюють у трудовому колективі видавництва чи наукової установи на основі трудового договору (контракту), то мають місце трудові відносини, засновані на найманій праці, і внаслідок цього врегульовані трудовим правом. Водночас можлива наймана праця окремої особи на роботодавця-фізичну особу на основі трудового договору. І хоча тут немає трудового колективу і трудовий процес здійснюється одним працівником, ці відносини належать до трудового права, оскільки є два головних суб'єкта – працівник і роботодавець; трудові відносини мають триваючий характер, а їх змістом виступає не одноразове завдання, а робота певного роду; робота певним чином унормована, а її виконання пов'язано із попередньо обумовленою заробітною платою» [3, с. 53, 54]. Таким чином, не слід при визначенні поняття трудових правовідносин спиратися на необхідність включення людини до колективу працівників як одну з основних ознак вказаних правовідносин. Ця ознака втратила свою актуальність і не є характерною для всіх трудових правовідносин.

По-третє, окремі науковці вважають, що трудове право України регулює відносини, змістом яких є процес праці, а не кінцевий результат (як у цивільному праві); трудові відносини як предмет трудового права являють собою суспільні виробничі відносини, що складаються в процесі застосування праці [10, с. 9, 10]. Така позиція визначення суспільно-трудова відносин була сформульована ще М.Г. Александровим і у різній інтерпретації покладалась в основу вчення про предмет трудового права протягом кількох десятиліть як «відносини між людьми безпосередньо з приводу застосування робочої сили, тобто у зв'язку з приведенням до дії здатності працювати» [40, с. 7]. Наприклад, досліджуючи питання предмету радянського трудового права, О.І. Процевський трудовими визначив «відносини між людьми в процесі праці, які виявляються в конкретних, повторюваних щоденно діях і потребують правової регламентації» [16, с. 5]. А от для П.Д. Пилипенко «важко уявити, щоб такі відносини становили предмет трудового права, бо інакше можна дійти висновку, що стосунки між двома-трьома працівниками на виробництві під час їх спільної праці є відносинами, які регулює Кодекс законів про працю». Трудові відносини найманих працівників виникають у результаті укладення між роботодавцем і працівником трудового договору та існують реально і потребують правової регламентації нормами трудового права безвідносно до того, чи існує реально процес праці найманого працівника, чи праця як така відсутня [13, с. 15, 16].

Висновок, що трудове право регулює «сам процес праці» [17, с. 16] також є невірним. Досить ілюстровано обґрунтовує цю думку П.Д. Пилипенко: «Візьмемо для прикладу бригаду мулярів, які зводять стіну, і спробуємо осмислити, як їх «процес праці», їх «відносини в процесі праці» регулюються трудовим правом. Найімовірніше, зробити це нам не вдасться, оскільки виявляється, що цей процес (як подавати і як класти цеглу, хто її має класти, а хто подавати) трудове право не

регламентує. Крім того, може з'ясуватися, що весь «процес праці» взагалі не має жодного відношення до трудового права, тому що роботу виконували на підставі цивільного договору підряду або в порядку, наприклад, виконання військового обов'язку. Інший приклад: сторони лише уклали трудовий договір (див. ст. 24 Кодексу законів про працю України), але процесу праці як такого ще немає, немає «живої праці...» Отже, не сама праця, не відносини між людьми в процесі праці становлять предмет трудового права, а відносини, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору з приводу застосування праці та її оплати. Це саме ті відносини, які є предметом трудового права, а не відносини між людьми в процесі праці» [13, с. 15, 16].

Аналогічної позиції притримується і О.М. Ярошенко, на думку якого «трудове право України регулює відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі праці та виконанням роботи... При цьому слід мати на увазі, що норми трудового права регулюють не технологічний процес праці, а лише соціальні умови його застосування, тобто суспільні форми праці... Трудове право регулює такі суспільні відносини, що спеціально виникають із приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом зобов'язань і тому піддається правовій регламентації. Іншими словами, об'єктом правового регулювання праці служить не опредметнена, а жива праця, її організація та умови». Таким чином, фахівець доходить висновку, що трудове право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації та застосування [2, с.10 – 12], з чим не можна не погодитись.

Враховуючи вищевикладене, слід погодитись, що трудовими правовими відносинами є суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права, а саме соціальні умови та зв'язки, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. Відносно

самостійною категорією працюючих за наймом є члени кооперативів, чий правовий статус характеризується поєднанням самостійної і залежної праці, тобто статусів працівника і роботодавця. Праця державних службовці відноситься до найманої з урахуванням особливостей, зумовлених тим, що роботодавцем в такому випадку виступає держава в особі своїх органів. Така ознака трудових правовідносин як «колективність праці» за сучасних умов втратила актуальність.

В цьому контексті слід зауважити, що визначення ознак трудових правовідносин залежить, насамперед від розуміння предмету трудового права. Приміром, Д.О. Карпенко трудові правовідносини визначає як добровільний правовий зв'язок працівника з роботодавцем (підприємством чи фізичною особою), за яким працівник зобов'язується здійснювати обумовлену трудову функцію, виконуючи правила внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати винагороду за певний трудовий внесок і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного та трудового договору [9, с. 49, 50]. На думку Ю.П. Дмитренка, трудовими відносинами є відносини між працівником і роботодавцем з приводу застосування найманої праці [10, с. 9]. Одразу звернемо увагу, що названі науковці визначають трудові правовідносини як відносини між працівником і роботодавцем, при чому не враховується існування інших суб'єктів, між якими за дотримуваною нами концепцією можуть виникати трудові правовідносини. Така ситуація виникає через розбіжності трактування предмету трудового права, від розуміння якого, перш за все, залежить поняття трудових правовідносин. Тому зрозумілими є розбіжності у підходах авторів, які є прибічниками різних концепцій.

На думку Ю.П. Дмитренка трудові правовідносини характеризуються наступними особливостями: а) наявність

спеціального суб'єкта (це робітники та службовці); б) наявність специфічного об'єкта (постійне виконання трудових обов'язків з певної спеціальності, кваліфікації, на певній посаді); в) відносини опосередковують включення працівника у трудовий колектив і участь його у трудовому процесі; г) підпорядкування працівника режиму роботи та правилам внутрішнього трудового розпорядку; д) двосторонність; е) оплатність; є) мають триваючий характер (можуть існувати з моменту працевлаштування до факту смерті працівника); ж) мають особистий характер (працівник не має права самостійно, без дозволу керівника передоручати роботу іншому працівникові; з) визначеність норм праці; і) складність правовідносин – включають декілька елементів (груп прав і обов'язків, що мають майновий і немайновий характер, наприклад, пов'язані з оплатою праці, пересуванням по службі, захистом честі і гідності) [10, с. 49, 50].

На нашу думку, ці ознаки стосуються тільки власне трудових правовідносин, що є «ядром і основним видом трудових правовідносин», або як їх ще прийнято називати – індивідуально-трудова правовідносин [13, с. 61]. На думку В.І. Прокопенка, ці правовідносини в науці трудового права визначаються, спираючись на легальне визначення трудового договору, що міститься в ст. 21 КЗпП України [7, с. 170]. Виходячи з цього, індивідуально-трудова є правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між його сторонами (працівник і роботодавець), за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Н.Б. Болотіна вважає, що індивідуальні трудові правовідносини характеризуються низкою сутнісних і юридичних ознак. Серед них і те, що суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець, які мають спеціально визначений правовий статус; і те, що вони опосередковують працю несамостійну (підлеглу); і те, що поведінка суб'єктів визначається внутрішнім трудовим розпорядком; і те, що правовідносини мають триваючий характер і є оплатними [3, с. 128]. Як бачимо ознаки, притаманні на думку Ю.П. Дмитренка трудовим правовідносинам, є ознаками тільки власне трудових відносин.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини (стосовно соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах) [13, с. 61] з характерними їм ознаками. Тому слід зупинитися на визначенні трудових відносин як відносин, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці.

Враховуючи вищевикладене, зробимо наступні висновки: питання предмета трудового права України є дискусійним. Прихильники однієї концепції визначають, що предмет трудового права складається з двох частин, одну з яких становлять індивідуальні трудові відносини, а іншу – колективні, кожна з яких охоплює декілька видів правовідносин. Принципово інший підхід до визначення трудових правовідносин полягає в тому, що предметом трудового права охоплюються не тільки трудові, а й тісно пов'язані з ними відносини. Обґрунтовано, що при дослідженні питання структури і поняття трудових правовідносин слід вважати трудовими правовідносинами суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права. При цьому не заперечується внутрішня складність конструкції трудових правовідносин, що включають різні види правовідносин.

Трудові правовідносини є складними за структурою. Це означає існування різних груп правовідносин, що входять до предмету трудового права, і відіграють певну роль у регулюванні суспільних відносин з приводу застосування праці. До структури трудових правовідносин входять (а) власне трудові правовідносини (щодо укладення, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи; нормування праці; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; дисциплінарної відповідальності; матеріальної відповідальності та ін.); (б) організаційно-управлінські відносини у сфері праці; (в) відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування; (г) відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; (д) соціально-партнерські відносини; (е) відносини щодо нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; (є) відносини щодо розгляду трудових спорів.

Визначення ознак трудових правовідносин залежить, насамперед, від розуміння предмета трудового права. Науковці, що дотримуються розуміння предмету трудового права як «трудові і пов'язані з ними відносини» визначають трудові правовідносини як відносини між працівником і роботодавцем, при чому не враховується існування інших суб'єктів, між якими можуть виникати трудові правовідносини. Вважаємо доцільним притримуватися визначення трудових відносин як відносин, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. Інші ознаки (наявність спеціального суб'єкта; підпорядкування працівника режиму роботи та правилам внутрішнього трудового розпорядку; двосторонність; оплатність; триваючий характер; особистий характер тощо) стосуються тільки власне трудових правовідносин. При визначенні поняття трудових правовідносин не



слід спиратися на необхідність включення працівника до трудового колективу як одну з основних ознак вказаних правовідносин. Ця ознака втратила свою актуальність і не є характерною для всіх трудових правовідносин.

Трудовими правовідносинами слід вважати суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права, а саме соціальні умови та зв'язки, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. При визначенні, що трудове право має своїм предметом відносини найманої праці, слід враховувати, що праця членів корпоративних організацій, хоч і є самостійною, але у визначених законодавством питаннях підлягає врегулюванню відповідно до норм саме трудового права і законодавства. Члени кооперативів є відносно самостійною категорією працюючих за наймом. Їх правовий статус характеризується поєднанням самостійної і залежної праці, тобто статусів працівника і роботодавця. Праця державних службовці відноситься до найманої з урахуванням особливостей, зумовлених тим, що роботодавцем в такому випадку виступає держава в особі своїх органів.

## **1.2. Підстави виникнення трудових правовідносин**

Виникнення, припинення та зміна правовідносин завжди пов'язується з наявністю визначених законодавством юридичних фактів, під якими розуміють певні обставини дійсності, формально визначені як маючі значення для настання певних правових наслідків. Найбільш розповсюджене визначення «юридичного факту» сформульоване Г.Ф. Шершеневичем. На його думку юридичні відносини виникають, змінюються і припиняються внаслідок

юридичних фактів, тобто «настання таких обставин, з якими норми об'єктивного права пов'язують певні юридичні наслідки» [41, с. 623].

У чинному Кодексі законів про працю України прямо не визначено ані поняття юридичного факту, ані підстав виникнення трудових правовідносин. Тому їх визначення дещо ускладнюється через відсутність прямого законодавчого закріплення і, відповідно, існування неоднозначності у вирішенні цього питання серед науковців. Незважаючи, як відмічає Г.М. Чувакова, на незначні відмінності, обумовлені різноманітністю підходів до тлумачення ролі і значення юридичних фактів у правовому житті суспільства, це поняття є одним із найбільш стійких визначень [42, с. 7], так чи інакше відсутність законодавчого закріплення тягне відмінності визначення категорії «юридичний факт», виникнення яких залежить, по-перше, від існування суб'єктивної оцінки окремими авторами, по-друге, від динаміки розвитку правовідносин, яка потребує адекватного відображення у теорії. Як слушно зауважує П.Д. Пилипенко, навіть поверховий аналіз пропонованих дефініцій юридичних фактів показує, що побутують дещо різні варіанти формулювання цього поняття у правничій науці [43, с. 11].

Як правило, визначення юридичних фактів надається через розуміння їх як конкретних життєвих обставин, з якими норми права пов'язують настання певних правових наслідків. Приміром, за визначенням М.І. Матузова та Б.М. Семенко «юридичний факт – це обставина, яка тягне за собою певні юридичні наслідки» [44, с. 27]. Але при цьому авторами не робиться уточнення, про які саме наслідки йдеться. З цього приводу М.Г. Александров наголошував, що ними є виникнення, зміна і припинення юридичних відносин [40, с. 219]. А точніше, юридичні факти – це життєві факти певного виду (або ж комплекси таких фактів), з якими право пов'язує виникнення, зміну або припинення суб'єктивних прав і відповідних юридичних обов'язків [45,

с. 547]. О.О. Красавчиков зауважував, що фактичною основою певних правовідносин є юридичні факти як факти реальної дійсності, з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують юридичні наслідки, тобто виникнення, зміну або припинення прав і обов'язків (правовідносин) у правосуб'єктних осіб [46, с. 5]. На думку Ф.С. Кечек'яна, юридичні факти – це дії або події, з наявністю яких норми права пов'язують настання певних юридичних наслідків, тобто виникнення, зміну або припинення правовідносин, прав чи обов'язків тих або інших осіб [47, с. 81].

П.М. Рабінович, М.М. Марченко і С.О. Комаров при визначенні юридичного факту акцентують увагу на гіпотезі правової норми, що містить вказівку на конкретні обставини, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення правових відносин. Однак, на думку П.Д. Пилипенка, «якщо буквально дотримуватися пропонованого визначення, можна дійти висновку, що правило статті 10 Закону України «Про відпустки», за яким право працівника на щорічні основні та додаткові відпустки певної тривалості у перший рік роботи настає по закінченні шести місяців безперервної роботи на підприємстві, і є юридичним фактом, оскільки передбачає виникнення правовідносин часу відпочинку після шести місяців роботи. Та не саме це правило зі вказаними у ньому обставинами потрібно вважати підставою виникнення правовідносин. Таким фактом, який матиме самостійне юридичне значення і породжуватиме виникнення у працівника права на відпустку за перший рік роботи, буде все ж конкретна життєва обставина – закінчення шести місяців з дня укладення трудового договору» [43, с. 11 – 13].

Як правовій категорії юридичним фактам у трудовому праві притаманні певні ознаки, за допомогою яких вони виокремлюються і характеризуються. На думку С.С. Алексєєва, такі ознаки слід поділити на ознаки загального порядку й ознаки, що виражатимуть певні

специфічні моменти [48, с. 152, 153]. Ознаки загального порядку виявляються, перед усе, через самотійне існування юридичних фактів як фактів реального життя. З цього приводу О.О. Красавчиков наголошує, що факти реальної дійсності – це явища, котрі існують самотійно, незалежно від нашої свідомості [46, с. 11]. Специфічні ознаки юридичних фактів виявляються у тому, що факти реального життя набувають значення для права тільки у разі визначення їх значимими самим правом (як правило, гіпотезою правової норми). Як слушно справедливо зауважує М.Г. Александров, «життєві факти самі по собі не володіють певною іманентною властивістю бути чи не бути юридичними фактами. Вони стають юридичними фактами тільки тоді, коли їм таке значення надається нормами права. Факти одного і того ж виду можуть бути або не бути юридичними фактами залежно від того, як вони розцінюються зведеною в закон волею пануючого класу» [49, с. 163]. Але безперечно юридичні факти є з'єднуючою ланкою між реальним трудовим відношенням і нормами трудового права. З приводу індивідуального трудового правовідношення, О.В. Смирнов зазначає, що воно є продуктом взаємодії двох соціальних явищ – трудового права та індивідуального трудового відношення, виходячи з того, що суспільно-трудове правовідношення являє собою синтез матеріального змісту та його вольового опосередкування, яке має правову форму [50, с. 104].

Таким чином, погоджуючись з визначення юридичних фактів як фактів реальної дійсності, з якими норми права пов'язують настання певних правових наслідків, зазначимо, що юридичні факти у трудовому праві спричиняють виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах трудових відносин.

При з'ясуванні підстав виникнення трудових правовідносин, за відсутності прямого нормативного визначення, слід звернути увагу на

позицію В.І. Прокопенко, що «юридичні підстави виникнення трудових правовідносин визначаються формами реалізації громадянами права на працю і формами залучення громадян до праці...» [7, с. 166]. Так у ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України зазначено, що «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою» [51]. Таким чином, підставою виникнення трудових відносин можна вважати укладення трудового договору. А от у проекті Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, доопрацьований від 20.05.2015) хоча і не закріплюється поняття «юридичний факт», але прямо визначається, що саме слід вважати підставою виникнення трудових відносин. У ч. 2 ст. 31 проекту ТК України «Виникнення трудових відносин» закріплено, що «підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір» [52]. М.В. Молодцов, О.М. Крапівін та В.І. Власов вважають, що «трудовий договір (контракт) є угодою між працівником і працедавцем (фізичною або юридичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати трудову функцію за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а працедавець (фізична або юридична особа) зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін» [53, с. 100].

Характеризуючи трудовий договір як юридичний факт слід зазначити, що він є правоутворюючим юридичний фактом – дією (за вольовою ознакою) формально рівних потенційних сторін правовідносин і фактом – підставою (за зв'язком з правовими наслідками). Тільки укладення трудового договору у визначеному законодавством порядку є гарантією дотримання працівником і

роботодавцем визначених у договірному порядку умов і встановлених трудових гарантій.

Чинний КЗпП України закріпив лише одну підставу виникнення трудових правовідносин: трудовий договір. З цього приводу П.Д. Пилипенко зауважує, що з метою залучення до праці окремих категорій працівників існують ще декілька загальновизнаних, хоч і не закріплених у Кодексі законів про працю України, юридичних фактів – підстав виникнення індивідуальних трудових відносин [43, с. 103]. Погоджуючись із тим, що трудовий договір може бути не єдиним юридичним фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин, не погодимось, що виникнення трудових правовідносин може спричинити інша підстава, окрім трудового договору. Так, Р.З. Лівшиць виділяв спеціальні підстави виникнення трудових правовідносин з огляду на те, що угода сторін, якою є договір, є найбільш простою, нічим не ускладненою підставою виникнення трудових правовідносин. Однак в тих ситуаціях, коли застосуванням простої підстави не вичерпується непроста процедура прийняття на роботу, маємо її доповнення іншими підставами [54, с. 34]. Важливо відмітити, що мова йде не про заміну, а саме про доповнення. Стосовно цього слушно зауважує Н.Б. Болотіна: «індивідуальні трудові відносини виникають на підставі трудового договору, а у певних випадках на підставі складного юридичного складу – їм може передувати акт обрання або призначення, або затвердження на посаді» [3, с. 130].

Дійсно, процедура працевлаштування окремих категорій працівників через особливості їх праці може бути більш складною у порівнянні з загальними вимогами. Але ускладнення процедури не означає зміну законодавчо визначеної підстави виникнення трудових відносин, а лише вказує на «обтяження» її іншими юридичними фактами, наявність яких є обов'язковою для виникнення

правовідносин. Особливості службово-трудової діяльності деяких категорій працівників (приміром, суддів, прокурорсько-слідчих працівників, атестованих співробітників органів внутрішніх справ, служби безпеки та ін.) вимагають визначення додаткових вимог до кандидатів для здійснення ефективного підбору професійних кадрів, які за станом здоров'я, професійними, діловими й особистими якостями зможуть ефективно виконувати покладені на них обов'язки. Ускладнення процедури працевлаштування маємо у разі встановлення обов'язкового конкурсного порядку (наприклад, державна служба), у разі необхідності проведення виборів, коли кандидат на посаду висувається відповідним колективом людей, після чого за дотримання встановленої процедури обирається на посаду (наприклад, народні депутати України), у разі призначення на посаду вищим органом управління (наприклад, працівники органів внутрішніх справ).

Якщо з приводу наслідків видання акту призначення на посаду чи результатів виборів питань не виникає, то перемога у конкурсі за чинним законодавством не є гарантією прийняття на роботу. Справа в тому, що за характером зв'язку з правовими наслідками розрізняють юридичні підстави і юридичні умови [55, с. 123 – 126]. Хоча на думку В.В. Єрмоєнко, такий поділ є неточним. Всі фактичні обставини, яким право надає юридичного значення, на його думку, вже є юридичним фактом. Тому слід поділяти саме юридичні факти на юридичні умови та юридичні підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин [56, с. 35]. Але, виходячи з визначення юридичних фактів як конкретних життєвих обставин, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення правовідносин [57, с. 496], з такою думкою неможливо погодитись. З наведеного визначення виходить, що юридичні факти прямо впливають на виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин. Юридичні умови також є необхідними для правових наслідків, але наявність умов безпосередньо

не впливає на виникнення, зміну або припинення останніх, а лише створює можливість, формуючи правове середовище, в якому відбувається становлення і розвиток правових зв'язків. Юридичні факти не створюють можливість, а прямо тягнуть виникнення конкретних правовідносин. В.Б. Ісаков визначає юридичні умови як обставини, що мають юридичне значення для настання правових наслідків, але пов'язані з цими наслідками не прямо, а опосередковано – через одну або декілька проміжних ланок [58, с. 20, 21]. Одразу слід зазначити, що, на нашу думку, юридичні умови не входять до фактичного складу. Але існує і протилежна думка [59, с. 124, 125]. Проте, погоджуючись із В.Б. Ісаковим, вважаємо принципово невірним включення до фактичного складу не тільки юридичних фактів, а й юридичних умов, що може призвести до «стирання» меж самого складу, які повинні бути чітко окреслені [60, с. 13].

Таким чином, визнання юридичних умов юридичними фактами-умовами означатиме встановлення прямого зв'язку з настанням певних правових наслідків, що є не правильним. Тому доцільно зупинитись на розмежуванні юридичних умов, що створюють можливість виникнення трудових правовідносин, та юридичних підстав, наявність яких безпосередньо тягне правові наслідки. При виникненні індивідуальних трудових правовідносин юридичні умови не виступають як юридичні факти і до фактичного складу не входять, вони створюють певний простір, необхідний для формування правових зв'язків.

В залежності від того, чим саме визначається рішення конкурсної комісії-юридичною умовою чи підставою для виникнення трудових правовідносин – визначається зв'язок із правовими наслідками. Якщо це підстава укладення трудового договору, то керівник буде зобов'язаний керуватися рішенням конкурсної комісії і прийняти на роботу переможця конкурсу. Якщо це умова, то перемога в конкурсі є



лише рекомендацією керівникові і укладення трудового договору не є обов'язковим.

Г.І. Федьків [61, с. 267], досліджуючи правову природу конкурсного відбору, заперечує, що рішення конкурсної комісії є обов'язковим для керівника. На думку науковця, закріплення за конкурсною комісією права здійснювати підбір претендента на вакантну посаду зовсім не відмінює єдиноначального права керівника не укласти з переможцем трудовий договір. І.В. Зуб, В.Г. Ротань і Б.С. Стичинський вважають, що «... рішення конкурсної комісії не зобов'язує керівника укласти трудовий договір, якщо керівник вважає недоцільним приймати на роботу переможця конкурсу» [62, с. 155].

На нашу думку, слід виходити з того, що конкурс впроваджується для найбільш ефективного вирішення кадрового питання: перемагає особа, особисті, ділові та моральні якості якої були оцінені конкурсною комісією найвище. Тоді виникає питання: навіщо проводити конкурс, коли рішення комісії не є вирішальним і керівник за своїм розсудом, можливо, керуючись особистими інтересами, має право вирішувати, чи брати до уваги рішення конкурсної комісії. При обранні на посаду (проведення виборів) рішення є обов'язковим і обраний з кандидатів займає відповідну посаду. Чому ж тоді перемога у конкурсі, метою якого є відбір найбільш достойного кандидата, не є гарантією прийому на роботу. До того ж слід врахувати і те, що теоретично юридичні факти є обставинами разового значення (акт призначення, укладення трудового договору), тоді як юридичні умови являють собою обставини тривалої дії (приміром, громадянство, освіта, спеціальність, стан здоров'я, вік, досвід та ін.).

Позиція, що рішення конкурсної комісії про переможця конкурсу є обов'язковим для керівника не є новою для вітчизняної юридичної науки. Наприклад, О.С. Пашков [63, с. 182 – 190], В.В. Єрмоєнко [64, с. 54], С.Х. Джиоєв [65, с. 136], Н.О. Бріліантова [66, с. 178]

дотримуються саме такої думки. Так, О.С. Пашков наголошує, що «юридичне значення конкурсу полягає у тому, що вибір працівника проводиться не роботодавцем, а за рішенням колегіального органу (звичайно конкурсною комісією), яке є обов'язковим для роботодавця» [63, с. 182 – 190]. В.В. Єрмоєнко стверджує, що «рішення конкурсної комісії є обов'язковим для керівника... керівник не має права відмовити переможцеві конкурсу в укладенні трудового договору» [64, с. 129]. С.Х. Джиоев наголошує, що «обов'язок роботодавця – укласти з переможцем конкурсу трудовий договір і видати наказ (розпорядження) про призначення його на відповідну посаду» [65, с. 136]. Н.О. Бріліантова, взагалі визначає, що «рішення конкурсної комісії являється підставою для призначення на відповідну державну посаду державної служби або ж відмові у такому призначенні» [66, с. 178], що не є можливим. Той самий юридичний факт визначається і підставою прийняття на посаду, і, одночасно, підставою відмови у призначенні на посаду.

Щодо законодавчого визначення означеного питання слід зауважити, що донедавна чинне законодавство суперечливим чином вирішувало питання правової природи рішення конкурсної комісії. Непослідовність і протилежний зміст окремих нормативних положень спричиняв складнощі у реалізації норм права, пониження ефективності правового регулювання і неоднозначності у правозастосуванні. Формально, рішення комісії одночасно визначалося і умовою, і підставою для укладення трудового договору. На практиці ж, як правило, рішення конкурсних комісій мало форму рекомендацій керівнику.

Натомість чинне правове регулювання видається набагато більш однозначним та послідовним. Так, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [67]:

1) вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу (ч. 1 ст. 21);

2) на посаду державної служби призначається переможець конкурсу (ч. 1 ст. 31);

3) рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається за результатами спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади» (ч. 4 ст. 31);

4) не допускається призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи (ч. 1 ст. 32);

5) другий за результатами конкурсу кандидат на зайняття вакантної посади державної служби має право на призначення на таку посаду протягом одного року з дня проведення конкурсу, якщо посада стане вакантною, а також у разі, якщо переможець конкурсу відмовився від зайняття посади або йому відмовлено у призначенні на посаду за результатами спеціальної перевірки (ч. 1 ст. 29).

Відповідні положення відтворено у Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [68].

Таким чином, чинне законодавство про державну службу однозначно визначає рішення конкурсної комісії як підстави укладення трудового договору.

Аналогічним чином можна оцінити і новітнє правове регулювання служби в Національній поліції. Так, Закон України «Про Національну поліцію» [69] передбачає, що «на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення» (ч. 1 ст. 56). А Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [70] вичерпно визначає підстави для

відмови в призначенні переможця конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади (Розділ XI.):

«Переможцю конкурсу відмовляється в призначенні на посаду в поліції в разі:

ненадання переможцем конкурсу у визначений строк документів, передбачених законодавством для спеціальної перевірки при прийомі на службу в поліції, та документів для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових обов'язків потрібен такий допуск;

виявлення, у тому числі за результатами спеціальної перевірки, обмежень, пов'язаних зі службою в поліції, визначених Законами України «Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції» та іншими законами України;

відмови переможця конкурсу взяти на себе зобов'язання дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, що визначено законом;

наявності щодо переможця конкурсу заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади».»

Слід також звернути увагу на п. 6 розд. 14 керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України [71], де вказується, що «відмова переможцеві конкурсу у прийнятті на роботу може бути оскаржена в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів».

У абз. 2 ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України вірно визначено, що «у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду» [52]. Таким чином, по-перше, результати конкурсу прямо визначаються підставою укладення трудового договору, що є правильним і найбільш доцільним; по-друге, з

наведеного виходить, що жодна інша підстава, окрім укладення трудового договору не може спричинити виникнення трудових правовідносин. Навіть у разі наявності фактичного складу трудовий договір є обов'язковим елементом поряд із одним чи декількома іншими елементами фактичного, або як його ще називають «юридичного», складу.

Як відомо, за змістом серед юридичних фактів розрізняють прості (одиночні) і складні [43, с. 24 – 29]. Сукупність юридичних фактів, що впорядковані у певну систему називають фактичним (юридичним) складом. У цьому випадку нормою права визнається настання певного юридичного наслідку за наявності не одного (трудоий договір), а одразу кількох юридичних фактів. При чому порядок їх накопичення має значення для настання юридичних наслідків. Прикладом фактичного складу як раз і є обрання на посаду, заміщення посади за конкурсом, призначення на посаду та ін. [72, с. 12].

Загальноживаною для позначення сукупності юридичних фактів, необхідних для настання певних юридичних наслідків є назва «фактичний склад» [73, с. 380, 381]. Поряд із нею використовуються й інші терміни. Приміром, на думку О.О. Красавчикова зазначений вище термін «неправильно відображає вкладений у нього зміст. Поняття фактичного і юридичного зазвичай протиставляються один одному. Під фактичним розуміється те, що не має значення для права. Під юридичним розуміється сама суть, виходячи із якої, на основі закону, повинен бути вирішений спір... Коли говорять, що факт юридичний, а склад фактичний, то створюється неправильне уявлення, що ніби значення має тільки окремий юридичний факт, а сукупність юридично байдужа, вона носить фактичний характер. У дійсності факт набуває своєї юридичної оцінки... перебуваючи у певному складі, який і породжує юридичні наслідки» [46, с. 66]. Саме тому вченим було запропоноване використання категорії «юридичний склад» для

позначення сукупності юридичних фактів, необхідних для виникнення певних юридичних наслідків. На противагу, І.Б. Новицький зазначав, що вказана зміна термінології є необґрунтованою і, оскільки склад є сукупністю перш за все фактів, хоч і юридичних, потрібно використовувати термін «фактичний склад» [74, с. 16].

В цьому контексті слід зазначити, що у Трудовому кодексі Російської Федерації, в ч. 2 ст. 16 зазначається: «у випадках і порядку, що встановлені трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, які містять норми трудового права, або статутом (положенням) організації, трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: обрання на посаду; обрання по конкурсу на заміщення відповідної посади; призначення на посаду або затвердження на посаді; направлення на роботу уповноваженими у відповідності з федеральним законом органами в рахунок встановленої квоти; судового рішення про укладення трудового договору; визнання відносин, які пов'язані із використанням особистої праці та виникли на підставі цивільно-правового договору, трудовими відносинами» [75]. В цілому перелік фактів є схожим на той, що вказаний у проекті ТК, але факти визнаються не підставами укладення трудового договору, а визначається необхідність укладення трудового договору, що є підставою виникнення трудових відносин, «в результаті» настання певних подій. Закріплення положення у такому вигляді дозволяє уникнути неправильного і необґрунтованого розширення переліку підстав виникнення трудових правовідносин за рахунок включення до нього фактів, в результаті яких виникає необхідність укладення трудового договору. В.І. Прокопенко говорить, що «навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення

трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами» [7, с. 166, 167]. По-перше, щодо оформлення трудових відносин: трудовий договір є підставою їх виникнення, а от спосіб його укладення (спосіб оформлення) може бути різним. У цьому контексті відмітимо, що слід розрізняти поняття форми трудового договору (усна та письмова) та способу його укладення (в тому числі, і фактичний допуск до роботи за розпорядженням чи з дозволу роботодавця, і видання адміністративного акту призначення на посаду тощо). По-друге, на нашу думку, ні акт призначення на посаду, ні факт обрання на посаду, ні результати конкурсу не є підставою виникнення трудових відносин. Тільки трудовий договір тягне виникнення трудових відносин, а от необхідність його укладення може визначатися іншими вищевказаними юридичними фактами. В цьому випадку маємо справу з юридичним складом.

Отже, вважаємо за доцільне викласти ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України в такій редакції:

«Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) в результаті:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) результатів конкурсу;
- 4) рішення суду».

Враховуючи викладене, слід погодитись, що саме трудовий договір є підставою виникнення трудових відносин, до структури яких, за дотримуваною нами концепцією, входять як індивідуальні, так і колективні відносини. Законодавець взагалі не вказує на розмежування індивідуальних і колективних відносин, а чітко визначає, що трудові

відносини виникають на підставі трудового договору. Така точка зору не є новою у науці трудового права. Так, на думку М.В. Лушнікової, трудовий договір є підставою виникнення, в тому числі і колективних трудових правовідносин [76, с. 15]. Хоча, як вважає П.Д. Пилипенко, правовідносинами, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, є власне трудові правовідносини [13, с. 60, 61].

За міркуванням С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловського відмінність індивідуальних трудових правовідносин від колективних проявляється і в підставах їх виникнення. Підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин – трудовий договір. За різних конкретних обставин, пов'язаних з особливим порядком направлення на роботу, обумовлених навчанням в учбових закладах (молоді спеціалісти), специфікою трудової функції певних категорій працівників, підставою виникнення трудових правовідносин є фактичний склад, що включає, окрім трудового договору, акт управління. Однак, підкреслюють фахівці: «при всіх умовах без трудового договору трудові правовідносини взагалі не можуть виникнути, а в переважній більшості випадків трудовий договір – єдина підстава виникнення трудових правовідносин. Виникнення колективних трудових правовідносин пов'язується з іншою підставою... або угода між державним і профспілковим органом, або звернення адміністрації до ФЗМК з питань, у вирішенні яких відповідно до закону необхідна участь профспілки» [4, с. 287, 288]. Г.І. Чанишева зазначає, що лише у «деяких випадках підстави



виникнення індивідуальних і колективних відносин збігаються. Так, внаслідок укладення трудового договору працівник стає суб'єктом індивідуальних відносин та у складі колективу суб'єктом колективних трудових відносин щодо участі в управлінні підприємством». Поряд із цим, на її думку, підставою виникнення колективних відносин можуть бути прояви колективного інтересу (пропозиція однієї із сторін колективного договору, угоди розпочати колективні переговори, пропозиція профспілкового або іншого уповноваженого органу, роботодавця прийняти той чи інший локальний нормативно-правовий акт та ін.) [77, с. 31, 32].

Таким чином, можна зробити наступні висновки: у чинному Кодексі законів про працю України прямо не визначено ані поняття юридичного факту, ані підстав виникнення трудових правовідносин. Має місце неоднозначність у вирішенні цього питання серед науковців. Як правило, визначення юридичних фактів надається через розуміння їх як конкретних життєвих обставин, з якими норми права пов'язують настання певних правових наслідків. Юридичні факти у трудовому праві спричиняють виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах трудових відносин.

Підставою виникнення трудових відносин, виходячи зі змісту ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України, якою закріплено, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, визначено укладення трудового договору. Характеризуючи останній як юридичний факт слід зазначити, що він є правостворюючим юридичний фактом-дією (за вольовою ознакою) формально рівних потенційних сторін правовідношення і фактом-підставою (за зв'язком з правовими наслідками). Тільки укладення трудового договору у встановленому законодавством порядку є

гарантією дотримання працівником і роботодавцем визначених у договірному порядку умов і встановлених трудових гарантій.

Погоджуючись із тим, що трудовий договір може бути не єдиним юридичним фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин, вважаємо, що їх виникнення не може спричинити інша підстава, окрім трудового договору. Справді, процедура працевлаштування окремих категорій працівників через особливості їх праці може бути більш складною у порівнянні з загальними вимогами. Але ускладнення процедури не означає зміну законодавчо визначеної підстави виникнення трудових відносин, а лише вказує на «обтяження» її іншими юридичними фактами, наявність яких є обов'язковою для виникнення правовідносин. Ускладнення процедури працевлаштування має місце у разі: (а) встановлення обов'язкового конкурсного порядку; (б) необхідності проведення виборів, коли кандидат на посаду висувається відповідним колективом людей, після чого він з дотримання встановленої процедури обирається на посаду; (в) призначення на посаду вищестоящим органом управління.

Якщо щодо наслідків видання акту призначення на посаду чи визнання результатів виборів питань не виникає, то перемога у конкурсі за чинним законодавством не є гарантією прийняття на роботу. З'ясовано, що конкурс впроваджується для найбільш ефективного вирішення кадрового питання: перемагає особа, особисті, ділові та моральні якості якої були оцінені конкурсною комісією найвище. Обґрунтовано, що перемога у конкурсі повинна бути гарантією прийому на роботу (юридичною підставою укладення трудового договору). При цьому враховано, що теоретично юридичні факти є обставинами разового значення (акт призначення, укладення трудового договору), тоді як юридичні умови являють собою обставини тривалої дії (громадянство, освіта, спеціальність, стан здоров'я, вік, досвід та ін.).

### 1.3. Сторони індивідуальних і колективних трудових правовідносин

При визначенні сторін індивідуальних і колективних трудових правовідносин існує два суттєвих моменти: перший – пов'язаний із розрізненням понять «суб'єкти трудового права» та «суб'єкти трудових правовідносин»; другий – пов'язаний із розрізненням термінів «суб'єкт правовідносин» та «сторона правовідносин».

Що стосується першого питання, то в загальній теорії права стосовно суб'єктів права існують два підходи: в першому випадку науковці не розділяють понять суб'єкт права та суб'єкт правовідношення; в другому – виокремлюють ці дві категорії. Так, приміром, С.Ф. Кечек'ян дотримується позиції тотожності понять «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідношення», виходячи з того, що правосуб'єктність особи, котра вступає у певні правовідношення не змінюється при реалізації нею тієї здатності, яка їй була притаманна і раніше, тобто суб'єкт не набуває ніяких нових якостей, окрім тих, які цілком пов'язані зі змістом набутих прав та обов'язків [47, с. 84]. У курсі лекцій з теорії держави і права під редакцією М.І. Матузова й О.В. Малько ці поняття визнаються в принципі рівнозначними [57, с. 388]. На думку М.М. Марченко, у сучасній юридичній літературі вказані поняття найчастіше використовуються в якості синонімів [78, с. 214, 215].

Ми дотримуємося іншої точки зору, розрізняючи поняття володіння суб'єктом певним комплексом права та обов'язків і поняття реалізації суб'єктом права та обов'язків при виникненні правовідносин. Як зазначає М.П. Черноморченко, «суб'єкт трудового права може... мати права та обов'язки, для володіння якими не обов'язкова наявність трудових правовідносин» [79, с. 7]. Яскравою ілюстрацією цієї позиція є принцип заборони примусової праці закріплений Конституцією України [80]. Цей принцип означає можливість суб'єкту трудового права не вступати у трудові правовідносини, залишивши своє право на

працю не реалізованим, а отже і не змінюючи статусу суб'єкт трудового права на суб'єкт трудових правовідносин. Слушною є позиція О.І.Процевського, що при визначенні суб'єкту трудових правовідносин «слід виходити із можливості та дійсності» [81, с. 84]. Можливість бути учасником правовідносин, якою наділяється суб'єкт права, тільки при дійсній реалізації означає перехід у статус суб'єкта правовідносин. Потрібно вже бути суб'єктом трудового права, щоб потім набути конкретні трудові права, і стати суб'єктом трудових обов'язків [82, с. 263]. На думку О.Ф. Скакун, «суб'єкти правовідносин – це індивідуальні або колективні суб'єкти права, які використовують свою правосуб'єктність у конкретних правовідносинах, виступаючи реалізаторами суб'єктивних юридичних прав і обов'язків, повноважень та юридичної відповідальності» [83, с. 385]. Отже, розрізняючи суб'єктів права і суб'єктів правовідносин, слід погодитись, що ці два поняття не завжди збігаються: по-перше, правовідносини – не єдина форма реалізації норм права; по-друге, малолітні діти, душевнохворі люди, які є суб'єктами права, не можуть бути суб'єктами правовідносин; по-третє, конкретний громадянин завжди є суб'єктом права, але не завжди є учасником правовідносин [84, с. 338].

Із викладеного стає очевидним, що поняття «суб'єкти права» є більш ширшим та абстрактним і включає всіх осіб, що наділені відповідною правосуб'єктністю та потенційно можуть вступити до певних правовідносин. У той час, коли поняття «суб'єкти правовідносин» вказує на конкретних учасників правовідносин, між якими виникають відповідні зв'язки (суспільні відносини), врегульовані нормами права. Суб'єкти правовідносин не потенційно, а реально вступають у суспільні відносини, реалізують свої права та виконують покладені на них обов'язки. Безумовно, зроблений висновок відноситься і до суб'єктів трудового права та суб'єктів трудових правовідносин. Як зазначає І.М. Якушев, по-перше, поняття «суб'єкт

трудового права» є значно ширшим, ніж поняття «суб'єкт трудових правовідносин», по-друге, в той час, коли будь-який суб'єкт трудових правовідносин є одночасно суб'єктом трудового права, не всі суб'єкти трудового права є суб'єктами трудових правовідносин [85, с. 49, 50]. Отже, особи до вступу в трудові правовідносини за наявності трудової правосуб'єктності є суб'єктами трудового права, а після вступу в означені правовідносини – набувають статусу суб'єктів трудових правовідносин. Відмітимо: якщо розглядати правовідносини у єдності юридичного і фактичного змістів, то ми знаходимося у сфері дійсності, тобто у сфері реалізації права. В даному випадку в основі питання стоять не всі потенційні можливості осіб, які приймають участь у правовідносинах, а тільки ті їх особливі риси і якості, що визначають можливість участі у тих чи інших конкретних правовідносинах, що ще раз підкреслює: поняття «суб'єкт правовідносин» за змістом є вужчим, ніж поняття «суб'єкт трудового права».

Щодо співвідношення понять «суб'єкт трудових правовідносин» та «сторона трудових правовідносин», то вважаємо, що це є також різні за змістом поняття, які відображають різний рівень участі кожної із сторін таких відносин у них, обумовлений різним обсяг прав та обов'язків. На нашу думку, сторони трудових правовідносин набувають такого статусу в момент реалізації свого права на працю або реалізації права на використання найманої праці, в той час як суб'єкт трудових правовідносин наділений таким статусом в силу свого особливого положення в конкретних трудових правовідносинах. Тобто ми визнаємо сторонами трудових правовідносин лише працівника та роботодавця. Натомість суб'єктом трудових правовідносин може виступати держава, контролюючий орган, профспілка, організація роботодавців тощо. Суб'єкт трудових правовідносин має менший та вужчий за змістом обсяг прав і обов'язків, що відображається на його правовому становищі в трудових правовідносинах. На підтвердження такої позиції

можна навести ст. 19 проекту Трудового кодексу України, яка так і називається: «Сторони та суб'єкти трудових відносин». В ній закріплюється, що сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є (1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації вільно обрані працівниками представники (представник); (2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання; (3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом. Таким чином, однією стороною індивідуальних трудових правовідносин виступає працівник, іншою – роботодавець.

Визначення поняття працівник закріплено, зокрема, в ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [86]. Згідно з нею, «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. Хоча, відповідно до позиції Суду Європейських Співтовариств тлумачення поняття працівник виходить за межі компетенції національних судів держав, судді яких не мають права його тлумачити у світлі національних систем. З огляду на входження цього терміну в систему концепцій Співтовариства, тлумачення терміну «працівники» є виключною юрисдикцією суддів Суду Європейських Співтовариств і закріплено у ст. 1 Регламенту 1612/68/ЄЕС [87]. За нею «працівником» визнається такий громадянин держави-члена ЄС, який здійснює трудову діяльність в якості працівника за наймом. У своїх рішеннях Суд визнав, що під визначення «працівник» підпадають особи, які: 1) втратили роботу і знайшли взамін іншу (справа №75/63, Hoextra (nee Unger) v. BBDA [88]); 2) працюють неповний робочий день (справа №53/81, Levin v.

Staatssecretaris [89]; 3) отримують заробітну плату нижче встановленого рівня соціальної допомоги (справа №139/95, Kempf v. Staatssecretaris [90]); 4) не мають контракту і навіть не отримують виплат грошима (справа №196/87, Steymann v. Staatssecretaris [91]); 5) тільки шукають роботу (їх статус має певні особливості) (справа №С-292/89, R v. Immigration Appeal Tribunal ex p Antonissem [92]). До працівників не належать особи, що здійснюють підприємницьку діяльність, і такі, що приїхали в державу з метою отримання освіти.

Як бачимо, наводиться надзвичайно широке тлумачення розглядуваного терміну. Це дозволило максимальній кількості громадян ЄС скористатися наданим правом, що стало стимулом для процесів вільного руху. Можна стверджувати, що тлумачення поняття Судом Європейських Співтовариств є значно ширшим за закріплене у національному законодавстві. Причиною цього, на нашу думку, є закріплення в законодавстві України поняття «працівник» у вузькому значенні (як сторони правовідносин), в той час як суддями Суду ЄС надається визначення працівника як суб'єкта трудового права. Слід відмітити, що така позиція стосується лише держав, які входять до складу ЄС, та є для них обов'язковою. Водночас, для держав, які прагнуть лише стати членом цієї європейської організації, тлумачення поняття «працівник» Судом Європейських Співтовариств не є обов'язковим, але разом із тим воно має служити орієнтиром, на який слід зважати при виробленні власної концепції регулювання трудових відносин.

Працівник набуває статусу сторони трудових правовідносин, як правило, з моменту укладення трудового договору. Відповідно до положень ст. 24 КЗпП України, укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Така позиція законодавця, на нашу думку, не є вірною. Укладення

трудового договору є юридичною підставою виникнення трудових відносин і не слід обмежуватися одним способом його укладення, вказуючи на необхідність оформлення наказом чи розпорядженням роботодавця. Слід погодитись із М.Г. Александровим, на переконання якого наказ не має значення юридичного факту для трудових правовідносин, а служить переважно підставою для бухгалтерії про внесення певного працівника у відомість на оплату праці [40, с. 242]. На нашу думку, слід виходити з того, що за загальним правилом, яке досить чітко визначене у Положенні про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р., №170, контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у ньому, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі [93]. Тому, пропозиція щодо закріплення у проекті Трудового кодексу положення, що «трудовий договір може бути укладений, за наявності письмової згоди працівника, шляхом видання нормативного акту роботодавця. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за розпорядженням чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору» вбачається принципово правильною.

До речі, у ст. 16 Трудового кодексу РФ зазначається, що «трудові відносини між працівником і роботодавцем виникають також на підставі фактичного допущення працівника до роботи з відома або за дорученням роботодавця або його представника у випадку, коли трудовий договір не був належним чином оформлений». Форма договору бажано письмова, а от способи укладення можуть бути різні. В тому числі, і фактичний допуск до роботи за розпорядженням чи з відома роботодавця свідчить про укладення трудового договору, а саме, що сторони дійшли згоди у визначенні його предмета й умов. Саме допуск за розпорядженням чи з відома роботодавця, відповідно до



постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., №9 [94], вважається укладенням трудового договору. В іншому разі (коли не уповноважена на те особа допускає працівника до фактичного виконання роботи) трудовий договір не вважається укладеним. В цьому контексті доречно навести досвід Республіки Польща, у Кодексі праці якої визнається необхідність письмового підтвердження роботодавцем не пізніше як протягом семи днів від дня початку роботи працівником виду договору та його умов, у разі відсутності укладення трудового договору у письмовій формі [95].

Працівник для участі у трудових відносинах повинен володіти правосуб'єктністю. Поняття правосуб'єктності означає можливість особи бути суб'єктом відповідних відносин [82, с. 225 – 281]. При дослідженні правосуб'єктності слід приділяти увагу як правоздатності (володіння певним комплексом прав та обов'язків), так і дієздатності (можливість своїми діями набувати, змінювати, припиняти чи реалізувати певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки, включаючи можливість відповідати за вчинені діяння). Тобто, правосуб'єктність є синонімом праводієздатності [96, с. 74].

Як підкреслює І.М. Погребний, «правоздатність являє собою здатність суб'єкта права мати права та обов'язки» [97, с. 73]. Доповнюючи таку думку, автори курсу лекцій із теорії права за загальною редакцією М.І. Матузова і О.В. Малько зазначають, що «під правоздатністю розуміється визнана державою загальна (абстрактна) можливість мати передбачені законом права та обов'язки, здатність бути їх носієм» [57, с. 519]. Тобто необхідною є не тільки здатність суб'єкта до правоволодіння, а й «зовнішнє» визнання такої здатності. Як вважає І.М. Якушев, правоздатність сама по собі ніякого реального блага не дає. Це лише здатність мати право, яке відкриває шлях до володіння тим чи іншим благом, здійснення певних дій, пред'явлення

вимог [85, с. 17]. Кожна особа правоздатна від народження і до смерті. Правоздатність притаманна усім учасникам правовідносин, хоча вони не повинні обов'язково реалізовувати усі надані їм права [84, с. 340].

Можливість реалізації прав та обов'язків пов'язується з поняттям дієздатності, що залежить від віку для фізичної особи (за загальним правилом досягнення вісімнадцяти років (повноліття) є моментом набуття особою повної цивільної дієздатності) і її психічного стану (лише за умови усвідомлення значення своїх дій та можливості керувати ними особа є дієздатною). Прикладом, О.М. Волкова визначає дієздатність як здатність через свої дії вступати в трудові правовідносини, змінювати і припиняти їх, тобто як здатність особи самостійно вчиняти юридичні дії і самостійно нести відповідальність за здійснення трудових прав і обов'язків. При цьому спеціаліст наголошує, що дієздатність – це властивість, стан особи [98, с. 107].

В цьому контексті слід відмітити, що, на думку деяких вчених, при дослідженні трудової правосуб'єктності має значення тільки дієздатність особи [99, с. 5], виходячи з того, що суб'єкт трудового права набуває, несе, реалізує, права й обов'язки, що йому належать, а також відповідає за здійснені ним неправомірні діяння тільки особисто [100, с. 6]. Б.К. Бегічев зауважує, що деякі трудові права можуть здійснюватися через представника (наприклад, отримання через представника заробітної плати, гарантійних і компенсаційних сум, допомоги і пенсій; звернення за судовим захистом порушеного трудового права), а тому в трудовому праві, як і в цивільному, можливе і доцільне роз'єднання правоздатності і дієздатності [101, с. 62 – 78].

На думку Н.Б. Болотіної особливостями трудової правосуб'єктності слід визнати: «по-перше, згідно з трудовим законодавством працівник повинен здійснювати роботу особисто і не має права передоручати її іншим особам, тобто у трудовій сфері щодо виконання певної трудової функції працівник не може діяти через

опікуна чи іншого представника. По-друге, фактична здатність до праці та здатність до праці як категорія юридична, тобто трудова правосуб'єктність, поняття не тотожні. Фактична здатність до праці виникає набагато раніше трудової правосуб'єктності, а про наявність останньої може йтися лише тоді, коли у громадянина виникає здатність до систематичної, врегульованої нормами права праці. Ця здатність відображається... в таких юридичних фактах, як «стан здоров'я» та «вік» особи. По-третє, крім фізичної здатності до систематичної праці, трудову правосуб'єктність характеризує вольовий критерій, тобто здатність особи усвідомлювати свої дії та керувати ними, відповідно не може бути суб'єктом трудових правовідносин особа, визнана судом недієздатною. Поєднання цих критеріїв і відображається у моменті виникнення трудової правосуб'єктності» [3, с. 132]. За загальним правилом, відповідно до норм чинного трудового законодавства, трудова правосуб'єктність працівників виникає з 16 років. Але при наявності згоди одного з батьків або особи, яка його замінює, як виняток, на роботу можуть прийматися особи, що досягли 15 років. Відмітимо, що ст. 188 КЗпП України передбачено порядок допуску до роботи учнів з 14 років з метою підготовки молоді до продуктивної праці.

Іншою стороною трудових правовідносин нами визначено роботодавця. Але в Кодексі законів про працю України мова йде про «власника або уповноваженого ним органу». Окрім того, у вітчизняних законодавчих актах використовуються такі терміни як підприємець, наймач та ін. Одразу зазначимо, що ми не підтримуємо позиції визначення сторони трудових відносин, якою використовується наймана праця як «власник або уповноважений ним орган», вважаючи застосування такої громіздкої конструкції пережитком минулого. Термін «власник підприємства, установи, організації» виник шляхом заміни (а точніше доповнення) терміну «підприємство, установа,

організація» та «адміністрація» за Законом УРСР від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін та доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» [102]. До внесення цих змін, ст. 21 Кодексу визначала стороною трудового договору саме підприємства, установи, організації, під якими розуміли не просто майновий комплекс, наділений правами й обов'язками [13, с. 78], а й «організований державою колектив робітників і службовців, на який покладалося виконання певних державних завдань» [103, с. 63 – 66]. З прийняттям 7 лютого 1991 р. Закону України «Про власність» [104] (Закон втратив чинність на підставі Закону від 27 квітня 2007 р. [105]) підприємство визнавалося всього лише об'єктом права власності, і, відповідно, визначення його роботодавцем стало неможливим. Виходячи з того, що ним може бути принаймні власник підприємства [13, с. 78], були внесені відповідні зміни до законодавства шляхом додавання до раніше закріпленого терміну слова «власник», що на думку Б.С. Стичинського, з якою ми погоджуємося, є не зовсім вдалим [62, с. 118]. З цього приводу М. Кришталь говорить, що закріплене в чинному Кодексі законів про працю України визначення роботодавця як власника підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним, а й в основі своїй формально неправильним [106, с. 54]. Поняття «власник» характеризує особу, насамперед, як суб'єкта цивільно-правових відносин і означає можливість володіння, використання та розпорядження майном. Саме тому З.Я. Козак висловлюється проти використання цивілістичних понять для розкриття правового статусу суб'єкта трудових правовідносин, вірно відмічаючи неможливість відображення точного змісту цих понять у такому разі [107, с. 46].

Таким чином, слід погодитись, що закріплена нині конструкція визначення сторони трудових правовідносин як «власник або

уповноважений ним орган» потребує заміни. Так у ст. 46 Господарського кодексу України [108] вказується: «підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці». Таке положення вказує на визнання стороною трудових правовідносин підприємця. Застосування терміну «підприємець» є характерним для країн англосаксонської системи права, конвенцій та інших актів МОП [109, с. 50]. Але таке визначення має суттєвий недолік: підприємець може працювати самостійно, не використовуючи найману працю. Отже, не слід необґрунтовано розширювати зміст поняття. Разом із тим не слід його також і звужувати, вводячи термін наймач. У практикумі з трудового права під редакцією К.М. Гусова чітко вказано: «не існує ніяких правових основ для введення нового (вірніше давно забутого) поняття наймача та договору трудового найму» [110, с. 8, 9]. «Введення терміну «договір найму праці», – підкреслює Є.Б. Хохлов, – може призвести до проведення зовсім безпідставних паралелей з договором майнового найму і, відповідно, розповсюдити на трудові відносини дію виключно цивілістичних засобів правового регулювання» [111, с. 127]. М.В. Молодцов, О.М. Крапівін і В.І. Власов визначають сторонами трудового договору працівника і працедавця [53, с. 100]. Аналогічний термін містив раніше чинний Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22 травня 2003 р. [112]. Але його тлумачення співпадає з визначенням роботодавця, яке неодноразово закріплюється у національному законодавстві.

Не зважаючи на те, що чинний Кодекс законів про працю України поняття «роботодавець» не закріплює, воно є наявним у низці інших законів (зокрема, в Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [113], «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [114], «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [115], «Про охорону праці» [116] та «Про недержавне пенсійне забезпечення»

[117], в Податковому кодексі України [118]). Більше того, 24 травня 2001 р. прийнято Закон України «Про організації роботодавців» [119], а на заміну йому 22 червня 2012 р. – Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [120]. В цих законах не тільки надається поняття роботодавця (ст. 1 законів), а й бачимо цей термін у назві. На нашу думку, слід застосовувати саме термін «роботодавець», який точно і коротко вказує на зміст поняття. Він не є новим, і ще Л.С. Таль використовував його у своїх наукових працях [121, с. 160]. Одразу відмітимо, що у проекті ТК України пропонується визначити сторони трудових правовідносин саме як працівник і роботодавець. У Трудовому кодексі РФ також чітко визначено, що сторонами трудових правовідносин є працівник і роботодавець. Так у ст. 20 ТК РФ закріплено: «працівник – це фізична особа, яка вступила у трудове відношення з роботодавцем» ;. «роботодавець – фізична або юридична особа (організація), що вступила у трудові відносини з працівником. У випадках, передбачених федеральними законами, в якості роботодавця може виступати інший суб'єкт, наділений правом укладати трудові договори.» [75].

У ч. 1 ст. 23 проекту Трудового Кодексу України роботодавцем визначається юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Такий підхід вбачається в цілому вірним, бо саме використання найманої праці визначає сторону трудових правовідносин як таку, що надає цю роботу. Однак, не констатація факту використання праці, а саме можливість надання роботи в широкому розуміння і є, на нашу думку, основною ознакою роботодавця. Тому, закріпити поняття слід не у вузькому розумінні (як особи, яка вже використовує працю фізичних осіб), а у широкому, для чого слід використати конструкцію «може використовувати або використовує». Л. Соловйової обстоює точку зору, що в широкому

змісті термін «роботодавець» слід використовувати для позначення всіх суб'єктів ринку праці (засновників підприємств, громадян (фізичних осіб), держави в особі її органів, різних організацій тощо), які мають інтерес у створенні робочих місць і одержанні (використанні) робочої сили (праці), у тому числі і з цивільно-правових угод; а у вузькому розумінні роботодавець – суб'єкт трудових правовідносин, що має визначені трудовим законодавством права і обов'язки щодо працівника, з яким він уклав договір [122, с. 80].

В умовах перехідного періоду, коли зміщується акцент у правовому регулюванні використання найманої праці з централізованого на договірний, відбуваються корінні зміни у відносинах сторін у бік посилення позицій роботодавця. Деякі науковці називають принцип індивідуально-договірного визначення умов праці ключовою особливістю трудових відносин на сучасному етапі [11, с. 17, 18]. Договірний характер визначення умов праці вказує, з одного боку, на рівність і самостійність потенційних сторін правовідносин, що дає можливість визначити юридичний факт, який лежить в основі виникнення трудових відносин угодою, а саме договір, укладення якого спрямоване на встановлення взаємних прав і обов'язків, з іншого боку, ще Л.С. Таль наголошував, що єдиним результатом договірної свободи в трудових відносинах є нерівність сторін, яка виражається в необмеженій владі господаря підприємства над економічно безпорадними працівниками [123, с. 7].

Саме тому ми ведемо мову про формальну рівність сторін трудових правовідносин. Як слушно зауважує В.І. Прокопенко, «хоча формально сторони, вступаючи в трудове правовідношення, є рівноправними, наявність у роботодавця засобів виробництва зводить його в пануюче становище. Працівник підпадає у залежність власника не тільки фактично, а й у правовому значенні...» [7, с. 174]. Аналогічної думки притримується П.Д. Пилипенко, який зазначає, що

«під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними... Проте вже після укладення трудового договору на деяких позиціях правового регулювання застосовують спосіб приписів» [13, с. 23 – 25]. З цього приводу О. Задорожна зауважує, що «кризи, які супроводжують процеси ринкового реформування економіки України, негативно вплинули на паритетність економічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями на користь останніх. В умовах обмеженого попиту на ринку праці роботодавці мають необмежені можливості для зниження ціни робочої сили» [124, с. 19]. З цією думкою неможливо не погодитись. Світова економічна криза торкнулася, насамперед, ринку праці. Через скорочення виробництва, переліку надаваних послуг, штату працівників, масові звільнення з різних підстав, велика кількість працівників втратила роботу, що не могло не позначитися на відносинах між працівниками і роботодавцями в сторону посилення позицій роботодавця, чому неухильно сприяє перевищення попиту над пропозицією на ринку праці. Працівники вимушені для збереження трудових відносин іти на значні поступки, терпіти явні порушення з боку роботодавця, який, користуючись недосконалістю чинного законодавства, або нехтуючи ним за рахунок «мовчання» працівників порушує їх права та встановлені законом гарантії реалізації останніх. За сучасних умов розповсюджене, зокрема, «звільнення за власним бажанням», яке насправді відбувається всупереч бажанню працівника; або «звільнення за згодою сторін» за відсутності такої згоди та ін. Працівник, який намагається захищати свої трудові права є небажаним для роботодавця. Тому, добираючи кадри, здійснюючи загальне керівництво, роботодавець намагається уникнути конфліктів через формування колективу з працівників, які будуть йому безапеляційно підкорятись [125, с. 107]. Поряд із цим лише трудовий колектив може протистояти роботодавцю.



Ще на початку 60-х років минулого сторіччя було визнано, що колективний суб'єкт права – це не будь-яке, а лише таке визнане законом суспільне утворення, яке володіє єдністю волі та мети, що забезпечується певною системою його організації [126, с. 241]. Не заперечуючи колективну форму реалізації інтересів, спробуємо визначитися чи є «трудовий колектив», або як його зараз прийнято називати «колектив працівників» суб'єктом права і відповідно, чи може він виступати суб'єктом трудових або стороною колективних правовідносин. Це питання має значення та для з'ясування доцільності розмежування індивідуальних і колективних правовідносин.

З точки зору психолога О.Г. Ковальова колектив можна розуміти як «групу людей, що співпрацюють один із одним. Без співробітництва та взаємодопомоги немає і не може бути колективу, не може бути спільноти» [127, с. 18]. На думку соціолога М.І. Лапіна, колектив можливо визначити як «відносно компактну соціальну групу, що об'єднує людей, зайнятих рішенням конкретної громадської задачі. Колектив поєднує інтереси індивіда та суспільства й оснований на спільності цілей...» [128, с. 425]. Економісти трудовий колектив розуміють як «будь-яке об'єднання працівників, скооперованих для досягнення визначеної конкретної мети їх спільної діяльності» [129, с. 75]. З правової точки зору пропонує визначення трудового колективу В. Ястребов, визначаючи, що колектив – «це стійка, відносно компактна група людей, об'єднаних у часі і просторі, діяльність якої спрямована на реалізацію соціально значимих цілей... група, заснована на ідейній спільності і відносинах товариського співробітництва, взаємної допомоги та взаємної відповідальності її членів» [130, с. 34].

У значенні суб'єкта права поняття «трудовий колектив» було вперше закріплене Конституцією СРСР 1977 р. [131], а згодом конкретизоване – в Законах СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17

січня 1983 р. [132] і «Про державне підприємство (об'єднання)» від 30 червня 1987 р. [133]. В Основному Законі СРСР містилися лише загальні напрямки діяльності трудових колективів. У порівнянні з Конституцією 1977 р. в Основному Законі УРСР 1978 р. додатково відмічаємо повноваження трудових колективів щодо розроблення планів економічного та соціального розвитку підприємств, установ і організацій [134]. Всі інші повноваження є аналогічними і носять здебільшого декларативний характер.

В преамбулі Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» сказано, що трудові колективи підприємств, установ, організацій є основним осередком суспільства, їх діяльність базується на соціалістичній власності на засоби виробництва і плановому розвитку економіки. У колективах спільна праця здійснюється на засадах товариського співробітництва та взаємодопомоги, забезпечується єдність державних, суспільних і особистих інтересів, утверджується принцип відповідальності кожного перед колективом і колективу за кожного працівника. У ст. 1 Закону записано, що трудовий колектив – це об'єднання всіх працівників, що здійснюють спільну трудову діяльність на державних, громадських підприємствах, в установах, організаціях, колгоспах та інших кооперативних організаціях. Таким чином, у Законі «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» вказується (а) на положення трудового колективу по відношенню до суспільства – первинний осередок суспільства, (б) його зв'язок із трудовою організацією – колектив підприємства, установи, колгоспу, (в) склад – об'єднання всіх працівників, (г) призначення – спільна трудова діяльність та ін. На думку А.Р. Мацюка, саме в цьому Законі отримав законодавче закріплення і виявлення «колективний елемент трудових відносин», який являє собою не механічну суму індивідуальних

трудових відносин, а й множення їх, що виявляється в колективних трудових правовідносинах [5, с. 275, 277], в становленні і розвитку яких провідну роль відіграє трудовий колектив.

А от наділення трудового колективу реальним комплексом повноважень відмічаємо лише у Законі СРСР «Про державне підприємство (об'єднання)», в якому значно розширюються можливості участі трудових колективів в ефективному використанні власності, управлінні підприємствами та об'єднаннями, вирішенні державних і громадських справ.

За радянських часів трудовий колектив визначався як сукупність людей, об'єднаних кооперацією праці на базі суспільних засобів виробництва для створення матеріальних чи духовних благ, виконання робіт, надання послуг [135, с. 17]. Таке визначення в цілому не втратило актуальності і до цього часу, але не дає підстав визначати трудовий колектив суб'єктом права. В сучасних умовах останнє твердження набуває актуальності через появу великої кількості представників сфери малого бізнесу – фізичних осіб-підприємців. Підприємці, що не використовують працю фізичних осіб, не представляють інтересу для науки трудового права, для якої предмет становлять відносини найму. Але фізичні особи-підприємці, навіть у разі використання найманої праці не формують великих колективів працівників через відсутність такої необхідності. За таких умов колектив не може повноцінно реалізувати своє призначення. «Експурс в історію трудового права дає підстави стверджувати, що поступовий «відхід» трудового колективу із числа суб'єктів трудового права і законодавства почався в умовах перебудови економіки, коли стали виникати підприємства різних форм власності, формувалася ринок праці, змінювалася структура найманих працівників, – зазначає О.М. Ярошенко. – Змінювалися і принципові засади управління підприємствами, що закріплювалося в установчих та інших документах

(трудоий колектив та його органи перестали в них фігурувати). На долю трудових колективів вплинуло також бурхливе зростання малих підприємств із невеликою кількістю працівників, у яких колектив не міг повноцінно реалізувати своє призначення. Стали виникати складні й неординарні завдання під час поділу трудового колективу акціонерного товариства на акціонерів і найманих працівників, а також поєднанні їх майнових прав у нових соціально-економічних реаліях. В умовах ринкової економіки з характерними для неї організаційно-управлінськими системами й виробничо-комерційною діяльністю відбуваються зміни в колективах працівників, у характері внутрішньо колективних відносин. Зокрема, крім традиційних елементів (керівників, спеціалістів, робітників, молоді, жінок, різних професійних і вікових груп та ін.) трудовий колектив сьогоденного підприємства включає найманих працівників і співзасновників; громадян України та іноземців; осіб, заінтересованих у доходах роботодавця і не заінтересованих у них. Все це пояснює актуальність і необхідність дослідження правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права» [2, с. 107, 108].

За радянських часів проблематиці трудового колективу і підвищення його ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями приділялась значна увага. Р.І. Кондратьєв наголошує, що в тих умовах «трудоий колектив, будучи повноправним господарем на підприємстві, самостійно вирішував усі питання виробничого та соціального розвитку. Мова йшла про таке управління підприємством, коли єдиноначальність керівника органічно доповнювалась діяльністю трудового колективу та громадських організацій по управлінню справами виробництва. При цьому, єдиноначальність і колегіальність не виключали, а доповнювали один одного» [136, с. 9, 10]. Але Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», в якому трудовий

колектив визначено єдиним суб'єктом права, що має «думки і пропозиції» (ч. 3 ст. 3), був прийнятий ще у 1983 р., що вказує на доцільність перевірки актуальності його положень за умови дії у тій частині, що не суперечить Конституції та Законам України. Так, положеннями цього Закону визначалося, що трудовий колектив підприємства, установи, організації – це об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації. У складі єдиного трудового колективу відповідно до структури підприємства, установи, організації діють колективи цехів, відділів, дільниць, бригад та інших підрозділів. Не заперечуючи існування трудового колективу, права на об'єднання, значимість спільних дій у вирішенні проблем організації і умов праці, не погоджуємось з визначенням трудового колективу єдиним суб'єктом права. Сьогодні іде розробка нового Закону України «Про трудові колективи», до прийняття якого діє Закон СРСР від 17 червня 1983 р. «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», тому вкрай важливим вбачається з'ясування можливості і доцільності визнання трудового колективу суб'єктом права.

Позицію визнання трудового колективу суб'єктом права відмічаємо у низці наукових праць. Зокрема, на думку С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловського «трудова колектив може бути суб'єктом права, якщо виражена його єдина воля». Приміром, участь профспілок у регулюванні трудових правовідносин у формі спільного з адміністрацією рішення – той вид діяльності профспілок, який не тільки формує волю колективу, але і, як правило, виражає її. Найбільш наглядним прикладом виявлення волі колективу в регулюванні трудових правовідносин являють собою нормативні положення, що включені до колективного договору [4, с. 290, 304, 305]. На думку

В.М. Сирих, «усе розмаїття визнаних сучасним законодавством суб'єктів права може бути диференційовано на три групи: фізичні особи, організації та соціальні спільності. До першої групи входять громадяни, іноземці та особи без громадянства. До організацій належать державні органи, державні установи та підприємства, органи місцевого самоврядування, а також громадські об'єднання й господарчі організації. Група соціальних спільностей складається з таких суб'єктів права, як народ, нація, народність, населення регіону і трудовий колектив. Особливим суб'єктом права є сама держава» [137, с. 301]. В.К. Бабаєв серед суб'єктів права виділяє індивідів (фізичні особи), організації (державні та недержавні) й соціальні спільності [138, с. 417].

У дослідженні присвяченому питанням трудового колективу як об'єкту та суб'єкту управління, О.С. Пашков визнає трудовий колектив суб'єктом права, що являє собою сукупність людей, організаційно об'єднаних для спільної суспільно-корисної діяльності, спрямування якої іде через єдність волі та інтересів. Таке виокремлення серед інших колективних утворень робиться можливим через наявність певної соціальної структури, особового соціального статусу, а також групових інтересів [139, с. 54].

На думку А.Р. Мацюка, «підприємство і трудовий колектив можуть бути визнані сторонами правових відносин, оскільки... трудовий колектив – суспільна категорія, що відрізняється не тільки соціальними характеристиками, але і різноманітною трудовою правосуб'єктністю» [5, с. 198]. А.І. Цепін і О.В. П'ятаков переконують, що «трудова колектив володіє всіма необхідними для суб'єкта права ознаками. Стійкість цього об'єднання забезпечується не тільки юридичним зв'язком, трудовими правовідносинами, що викликають існування самого трудового колективу у часі та просторі, але і колективними відносинами в самому трудовому колективі як соціальній спільності. У

трудового колективу є мета... трудовий колектив володіє і необхідною для суб'єкта права єдністю... Нарешті, слід відмітити і наявність формальної ознаки – визнання законодавством трудових колективів суб'єктами права» [140, с. 27, 28].

Проти позиції визнання трудового колективу суб'єктом права висловлюються В.С. Андрєєв, О.С. Пашков, О.В. Смирнов та В.І. Смолярчук, з точки зору яких «те, що трудовий колектив безпосередньо або через представницькі органи... може виступати у якості суб'єкту правовідносин, сумнівів не викликає... Розширення прав і посилення функцій трудових колективів, здійснені у Конституції СРСР (ст. 8), збагачують статус трудових колективів в різних сферах політичного, економічного, соціального та духовного життя суспільства. Однак це не дає підстав стверджувати, що трудовий колектив, який є суспільним утворенням, вступає в трудові відносини з підприємством або його органом (адміністрацією) в якості самостійного суб'єкта права» [141, с. 67].

Авторський колектив курсу лекцій з теорії держави і права суб'єктами права визначає людей та їх об'єднання, які виступають як носії передбачених законом прав і обов'язків [142, с. 481]. В.М. Корельський і В.Д. Перевалов до суб'єктів права відносять індивідів та організації, які на підставі юридичних норм можуть бути учасниками правовідносин, тобто носіями суб'єктивних прав і обов'язків [143, с. 343]. Але найбільш вдалою є позиція Б.Ф. Хрустальова, який зазначає: «ніщо, що не має ні назви, ні форми, ні внутрішньої структури, не може ні мати прав, ні нести обов'язків, ні бути притягнуто до відповідальності. Тільки особа може бути суб'єктом права» [144, с. 387]. Підтримує вказану думку В.О. Котюк [145, с. 70]. С.С. Алексєєв підкреслює, що суб'єкт права повинен бути наділений наступними ознаками: «по-перше, це – особа, учасник суспільних відносин (індивіди, організації), яка фактично може бути

носієм суб'єктивних прав і обов'язків. Для цього особа повинна володіти певними якостями, які пов'язані зі свободою волі людини, колективу людей, до числа яких належать: зовнішня відокремленість; персоніфікація (виступ зовні у вигляді однієї особи – персони); здатність виробляти, виражати та здійснювати єдину волю. По-друге, це – особа, яка реально здатна брати участь у правовідносинах, набула риси суб'єкта права завдяки юридичним нормам» [48, с. 138, 139].

Підтримуючи позицію, що лише особа може бути стороною трудових правовідносин, спробуємо довести неможливість і недоцільність визнання трудового колективу суб'єктом трудового права. Насамперед, зауважимо: хоча ст. 252-1 Кодексу законів про працю України закріплено, що повноваження трудового колективу, який утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, визначаються законодавством, Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 5 квітня 2001 р. [146] були внесені зміни до ст. 12 КЗпП України, в тому числі, термін «трудоий колектив» був змінений на «загальні збори найманих працівників». По-суті, мова йде про одне і теж явище: колектив людей, що працюють на певного роботодавця, але в першому випадку можна констатувати факт наділення трудового колективу повноваженнями як єдиного самостійного суб'єкта права, а в другому – слід погодитись, що стороною колективного договору визначаються наймані працівники як суб'єкти права, що створюють колектив індивідуальних суб'єктів. Таким чином, заміна поняття «трудоий колектив» на «працівники» або «колектив працівників» виражає принципову зміну суті поняття: з єдиного суб'єкта права на сукупність суб'єктів права.

При з'ясуванні можливості визнання трудового колективу суб'єктом права, на нашу думку, слід виходити з того, що, насамперед,



обов'язковою ознакою суб'єкта права є його правосуб'єктність. Саме її наявність є підставою можливості вступу у певні правовідносини. На думку А.І. Цепіна й О.І. П'ятакова, визнання з боку держави суб'єктом права здійснюється у формі наділення будь-якого об'єднання правоздатністю та дієздатністю в тій чи іншій галузі правових відносин. На думку спеціалістів ця формальна юридична ознака завершує зміст поняття суб'єкта права, хоча, як правило, її визначають відправною, а підчас і єдиною ознакою, що характеризує неіндивідуального суб'єкта права [140, с. 12, 13].

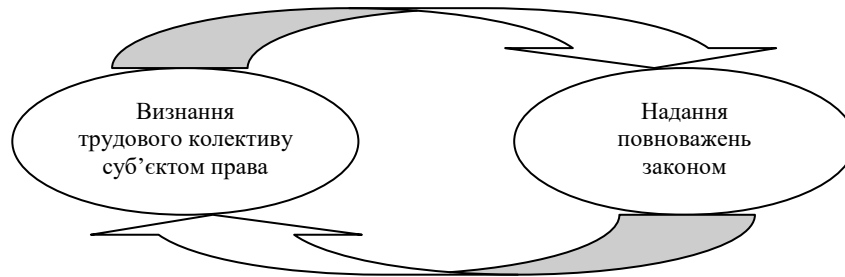
Правосуб'єктність включає правоздатність і дієздатність. При цьому деліктоздатність слід визнати складовою частиною дієздатності, що, зокрема, зробив І.М. Якушев при дослідженні суб'єктів трудового права [85, с. 23]. До прийняття Цивільного кодексу України у 2003 р. дане питання не мало чіткого визначення, але з його прийняттям набуло остаточного вирішення. Так, при визначенні поняття цивільної дієздатності фізичної особи у ст. 30 чітко вказується, що під нею слід розуміти «здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання» [147]. Саме цивільна правосуб'єктність є передумовою вступу суб'єкту права у правовідносини будь-якого виду. Не заперечуючи самостійного існування трудової правосуб'єктності, зазначимо, що саме набуття особою цивільної правосуб'єктності є необхідною передумовою для виникнення трудових правовідносин. Наявність цивільної правосуб'єктності визначає особу (фізичну і юридичну) суб'єктом права і можливість участі у якості сторони у трудових відносинах за умови наявності трудової правосуб'єктності. Якщо можливість наділення трудового колективу певним обсягом прав і обов'язків не

викликає сумнівів, то реалізація цих прав і обов'язків в аспекті відповідальності є досить складним питанням.

А.Р. Мацюк визначав трудову правосуб'єктність трудового колективу (а) «найбільш широкою по колу наданих йому прав» у царині трудового права, що «охоплює сфери виробництва, праці, побуту та культури, тобто практично всі питання життя робітників і службовців підприємства»; (б) «комплексною правосуб'єктністю», що реалізується в різноманітних сферах права [5, с. 199, 204]. Однак, на теперішній час роль колективу працівників суттєво змінилася.

Повноваження трудових колективів регулюються Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», гл. XVI-A «Трудовий колектив», ст.ст. 52, 140, 142, 152, 153, 223 і 252 Кодексу законів про працю України, Законами України «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди» [148], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та деяких інших, що означає визнання за трудовим колективом можливості володіння певним комплексом повноважень, форми реалізації яких визначені в тих же актах. Однак, в цьому контексті слухним вбачається таке міркування С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловського: «на якому рівні колектив стає суб'єктом трудового права? Як реалізуються його повноваження – безпосередньо або через представника? Ці питання мають теоретичне та практичне значення». Самі автори відповідають на означене питання, зауважуючи, що «трудоим колективом у правовому сенсі не можна вважати будь-яку групу спільно працюючих громадян. В якості суб'єкта права виступає трудовий колектив, якому відповідні повноваження надані законом» [4, с. 108]. Таким чином, визнання трудового колективу суб'єктом права і наділення його повноваження є певним колом (див. рис. 1). Що є передуючим (причиною), а що наступним (наслідком) визначити досить складно.

Рис. 1



Окрім того, слід звернути увагу, що за визначенням С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловського, в одних випадках «група спільно працюючих громадян» визначається суб'єктом права, а в інших – ні, що є достатньо сумнівним.

Тому, існування законодавчо визначених повноважень трудових колективів, з одного боку, вказує на визнання їх суб'єктами права, а з іншого – не є достатньою підставою для однозначного вирішення даного питання за сучасних умов розвитку трудового права і перегляду багатьох положень законодавства у зв'язку з невідповідністю останніх сучасним тенденціям розвитку трудових правовідносин .

До того ж питання з приводу моменту появи такого суб'єкту права як трудовий колектив, виникнення його дієздатності залишається невизначеним.

Визначення, що міститься в ст. 252-1 КЗпП України, вказує на необхідність при встановленні моменту виникнення трудового колективу спиратися на момент виникнення трудових відносин із працівниками (укладення трудового договору). Але невідомо скільки трудових договорів слід укласти, щоб мати можливість говорити про появу такого суб'єкту права як трудовий колектив. Особливу актуальність вирішення даного питання набуває в умовах активного розвитку сфери малого бізнесу, коли найманих працівників два-три, або, навіть, один. Щодо правосуб'єктності наведемо позицію А.М. Слюсаря, на думку якого при визначенні правоздатності трудового колективу виникають певні проблеми, бо правоздатність

являє собою не тільки здатність бути носієм права, а ще й мати права й обов'язки, з чим не можна не погодитись. З точки зору правника, «враховуючи те, що трудовий колектив не є ні юридичною, ні фізичною особою, говорити про його дієздатність, а тим більше про момент її виникнення, взагалі не вважається можливим» [149, с. 30]. «Замасковуючи» вирішення цих питань деякі науковці пропонують визначити характерною рисою правосуб'єктності трудового колективу неможливість «роз'єднання» правосуб'єктності на правоздатність і дієздатність, виходячи з того, що неможливим є наділення колективу правами та обов'язками без можливості самостійно їх здійснювати [150, с. 22].

Питанням відповідальності трудового колективу як єдиного суб'єкту права не присвячено жодної норми чинного законодавства. Тільки окремі положення містяться в КЗпП України стосовно відповідальності бригади (ст. 252-8), яка є частиною трудового колективу.

Таким чином, трудовий колектив не є суб'єктом права, хоча ми не заперечуємо його існування як певної спільноти людей, які об'єднані на основі індивідуальних, але однорідних інтересів. Суб'єктом права, що виражає однорідні інтереси окремих найманих працівників є обраний ними представник (представники), профспілкова організація. На думку Б.С. Сличинського, І.В. Зуба та В.Г. Ротаня, у відсутності визнання трудового колективу стороною колективного договору можна замітити «логічну огріху, але практично такий підхід представляється доречним, оскільки дозволяє перейти від не персоніфікованого і тому безвідповідального трудового колективу до конкретних осіб, здатних нести юридичну відповідальність за порушення законодавства про колективні договори» [62, с. 112].

За сучасних умов при поступовому відході від «концепції трудових колективів у суспільно-політичному житті» теза щодо зменшення ролі

та значення трудового колективу і переході його повноважень до профспілок набуває особливої актуальності [151, с. 191, 192]. Так, А.М. Слюсар пропонує повноваження трудових колективів, що передбачені ст.ст. 12, 45, 50, 52, 97, 143, 153, 245 і 252 Кодексу законів про працю України та ін., передати профспілковим комітетам як представникам найманих працівників [152, с. 196, 197]. В цілому погоджуючись з наведеною позицією, зауважимо, що, на нашу думку, не профспілковий комітет, а саме профспілка є суб'єктом права. Профспілка має право на утворення відповідно до статуту (положення) виборних органів, а в організаціях, де виборні органи не створюються здійснювати ці повноваження через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки, який діє в межах прав, наданих законом і статутом профспілки. Такий орган створюється для здійснення повноважень професійної спілки та представляє її у всіх правовідносинах. Профспілковий комітет є органом профспілки, а тому діє від її імені, через що немає підстав визнавати його самостійним суб'єктом права і закріплювати повноваження цього органу в законі. Е.М. Бондаренко міркує, що профспілковий комітет є тільки представником інтересів працівників, а не суб'єктом чи співсуб'єктом. Тим паче, що в трудовому праві представник може мати права, які не співпадають з правами об'єднання, яке він представляє [153, с. 144, 145].

В цьому контексті слід відмітити, що у розд. II «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», чітко визначено, що саме профспілки та їх об'єднання мають право (а) представляти і захищати права та інтереси членів профспілок, (б) на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод, (в) на здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та ін. Поряд із цим, приміром, у ст. 38 цього ж Закону закріплюється

положення, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації укладає та контролює виконання колективного договору. Як бачимо право, визнане за профспілкою, безпідставно переходить до її органу, який повинен слугувати виключно для здійснення повноважень профспілки. Слід погодитись, що виборний орган профспілки діє від її імені, а вже профспілка уповноважена на представлення і захист інтересів найманих працівників.

Слід наголосити, що ми не заперечуємо проти думки тих спеціалістів, які відмічають значну роль трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями і говорять про соціалізацію управління підприємствами всіх форм власності, посилення впливу безпосереднього виробника, трудового колективу на підвищення прибутку підприємства та його ефективне використання [154, с. 17 – 21]. Ми намагаємось вирішити питання, хто є суб'єктом трудових відносин. Трудовий колектив – поняття, яким охоплюються певне коло працівників. Ці працівники мають право на об'єднання для здійснення спільних дій. Але мова про появу нових суб'єктів трудового права не йде. Працівники у певних випадках використовують колективну форму реалізації інтересів через представника або профспілку. Але, навіть, у такому разі вони є окремими суб'єктами, що спільно діють задля реалізації індивідуальних інтересів.

Профспілки, на відміну від трудового колективу, є юридичними особами, а отже питання їх правосуб'єктності вирішується відповідно до норм чинного законодавства як будь-яких юридичних осіб. Профспілки утворені для представництва і захисту інтересів найманих працівників і не мають власних інтересів. Іншими словами, профспілка, що є колективним суб'єктом права, створюється для представлення і захисту саме індивідуальних інтересів. І.О. Снігірєва наголошує, що «професійним спілкам не властивий власний інтерес у сфері

виробництва та праці. У них немає своїх інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників. Інтерес профспілок полягає в якнайповнішому задоволенні інтересів працівників» [155, с. 18]. В умовах кризи вони повинні активізувати свою діяльність, але на практиці, нажаль, відмічається процес «деюніонізації». Як зазначає В. Дзюба, «далеко не кожне керівництво згодне на появу таких підрозділів. Досить часто ситуація складається несприятливо. Інколи виниклий конфлікт досягає апогею, який виявляється у звільненні робітників – активістів... Розбіжності та конфлікти між роботодавцями і найманими працівниками вже давно стали закономірністю» [156, с. 22]. В.І. Жуков зауважує: «як на Заході, так і на Сході серед деяких політичних діячів і підприємців побутує думка, що сучасна деюніонізація профспілок підтверджує їх історичне викорінення, що профспілкам немає місця в постіндустріальному суспільстві. Що нібито в громадянському суспільстві вже немає причин для боротьби між працею та капіталом у зв'язку з тим, що наймані працівники вже мають достатньо високий життєвий рівень і відповідні соціальні блага: за умов правової держави найманий працівник укладає з роботодавцем індивідуальний контракт, в якому обумовлена його зарплата й умови праці, соціальне страхування, відпустка тощо. Якщо цей контракт порушено, з метою свого захисту працівник звертається до суду, де й вирішується його справа» [157, с. 38]. Описана ситуація є вигідною для роботодавця. Відсутність активного профспілкового руху є однією з бажаних позицій безперешкодного нехтування встановленими гарантіями. Слушною з цього приводу є думка В.І. Жукова: «Який підприємець добровільно призначить працівнику таку платню, від розміру якої він сам може матеріально постраждати? Чому та завдяки кому в усіх розвинених країнах існують поняття мінімальна заробітна плата, мінімальний споживчий кошик та поняття «соціальної політики» взагалі? Неабияку роль при запровадженні соціальних стандартів та

розроблення соціальної політики відігравали та відіграють профспілки» [157, с. 39]. Історично склалося так, що професійні організації створюються працівниками для того, щоб усунути жахливу диспропорцію між нікчемними можливостями окремої людини – трудівника та нищівною владою, зосередженою в руках індивідуального роботодавця [158, с. 17].

Сучасні профспілки – це об'єднання найманих працівників, створене ними для захисту не тільки інтересів своїх членів, а й інтересів тих представників найманої праці, які не входять до профспілок [159, с. 146]. В.Ю. Нікіфоров наголошує, що «за умов розбудови демократичної, правової, соціальної держави роль профспілок у захисті прав, свобод і законних інтересів працівників у суспільстві постійно зростає головне соціальне призначення профспілок – представництво, реалізація та захист трудових і соціально-економічних прав, свобод і законних інтересів працівників і, насамперед, членів профспілок» [160, с. 5]. Таким чином, профспілка є колективним суб'єктом права, що представляє інтереси працівників.

За загальним правилом одним із видів класифікації суб'єктів права є їх поділ на індивідуальні та колективні [161, с. 187 – 190]. У свою чергу колективні суб'єкти поділяються на організації (об'єднання) і соціальні спільності [162, с. 192, 193]. Поділ суб'єктів на індивідуальні і колективні (як один з критеріїв) покладено в основу виділення так званих колективних правовідносин. Учасниками індивідуальних правовідносин є працівник і роботодавець (в якості якого може виступати юридична особа – колективний суб'єкт), а от сторонами колективних відносин, на думку Д.О. Карпенка, є: (1) трудовий колектив і роботодавець (його адміністрація на виробництві); (2) профспілковий орган на виробництві та роботодавець (адміністрацією) [9, с. 51].



Але таке визначення суб'єктного складу колективних правовідносин вбачається застарілим і з огляду на наведені вище міркування не є актуальним. По-перше, такий суб'єкт правовідносин як організації роботодавців відсутній у переліку. Натомість, констатуємо факт визнання такою адміністрації замість роботодавця або їх об'єднання. Вважаємо, що адміністрація – це орган, через який юридична особа здійснює свої повноваження, а не суб'єкт права, що вказує на неможливість її визнання стороною трудових правовідносин. По-друге, як було обґрунтовано, трудовий колектив не слід визначати суб'єктом права. Слід застосовувати поняття колектив працівників (колектив суб'єктів права). Таким чином, сторонами колективних відносин є роботодавець і наймані працівники. Враховуючи до того ж, що в індивідуальних правовідносинах роботодавець може бути представлений колективним суб'єктом, суб'єктивний склад не слід визначати підставою для виокремлення такого роду правовідносин як колективні.

Враховуючи вказане, можна зробити такі висновки: термін «суб'єкти права» є абстрактним поняттям, що включає всіх осіб, які наділені відповідною правосуб'єктністю та потенційно можуть вступити до певних правовідносин. Поняття «суб'єкти правовідносин» вказує на конкретних учасників правовідносин, між якими виникають відповідні зв'язки (суспільні відносини), урегульовані нормами права. Суб'єкти правовідносин не потенційно, а реально вступають у суспільні відносини, реалізують свої права та виконують покладені на них обов'язки. Терміни «суб'єкт трудових правовідносин» і «сторона трудових правовідносин» також є різними за змістом поняттями та відображають різний рівень участі кожної із сторін таких відносин у них, обумовлений різним обсяг прав та обов'язків. Сторони трудових правовідносин набувають такого статусу в момент реалізації свого права на працю або реалізації права на використання найманої

праці, в той час як суб'єкт трудових правовідносин наділений таким статусом у силу свого особливого положення в конкретних трудових правовідносинах. Сторонами трудових правовідносин є лише працівник і роботодавець, в той же час суб'єктом трудових правовідносин може виступати держава, профспілка, організація роботодавців та ін.

Трудова правосуб'єктність працівника (правоздатність – можливість володіння певним комплексом прав та обов'язків, та дієздатність - можливість своїми діями набувати, змінювати, припиняти чи реалізувати певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки, включаючи можливість відповідати за вчинені діяння) за загальним правилом, відповідно до норм чинного трудового законодавства, виникає з 16 років.

Працівник набуває статусу сторони трудових правовідносин, як правило, з моменту укладення трудового договору. Зазвичай, договір набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної його сторонами. Позиція законодавця щодо необхідності оформлення укладення трудового договору наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу визнана невірною. Укладення трудового договору є юридичною підставою виникнення трудових відносин. Не слід обмежуватися одним способом його укладення, вказуючи на необхідність оформлення наказом або розпорядженням роботодавця. Форма договору бажано письмова, а от способи укладення можуть бути різні, в тому числі і фактичний допуск до роботи за розпорядженням чи з відома роботодавця. Останній свідчить про укладення трудового договору, а саме, що сторони дійшли згоди у визначенні його предмета та умов.

Сучасна конструкція визначення сторони трудових правовідносин, що наймає працівників на роботу як «власник або уповноважений ним орган» потребує заміни. Поняття «власник» характеризує особу, насамперед, як суб'єкта цивільно-правових відносин й означає

можливість володіння, використання та розпорядження майном. Доцільним вбачається закріплення терміну «роботодавець», для визначення поняття якого слід виходити з ознаки використання найманої праці, тобто можливості надання роботи (в широкому розумінні) і наявного використання праці (у вузькому розумінні).

В умовах перехідного періоду має місце зміщення акценту в правовому регулюванні використання найманої праці з централізованого на договірне, що тягне корінні зміни у відносинах сторін трудового договору у бік посилення позицій роботодавця. Договірний характер визначення умов праці вказує, з одного боку, на рівність і самостійність потенційних сторін правовідносин, з іншого боку, сприяє встановленню тільки фактичної рівності.

Поняття трудового колективу як сукупності людей, об'єднаних кооперацією праці на базі суспільних засобів виробництва для створення матеріальних чи духовних благ, виконання робіт, надання послуг у цілому не втратило актуальності, але не дає підстав визначати трудовий колектив суб'єктом права. В сучасних умовах останнє твердження набуває актуальності через появу великої кількості представників сфери малого бізнесу – фізичних осіб-підприємців, які через відсутність необхідності та можливості не формують великих колективів працівників.

Підтримуючи позицію, що лише особа може бути стороною трудових правовідносин, вважаємо неможливим і недоцільним визнання трудового колективу суб'єктом трудового права. Якщо можливість наділення трудового колективу певним обсягом прав та обов'язків (правоздатність) не викликає сумнівів, хоча і не є однозначним доказом для його визнання суб'єктом права, то реалізація цих прав та обов'язків в аспекті дієздатності є досить складним питанням.

Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 5 квітня 2001 р. були внесені зміни до ст. 12 Кодексу законів про працю України, в тому числі, термін «трудовий колектив» був змінений на термін «загальні збори найманих працівників». Ця заміна виражає принципову зміну суті поняття «трудовий колектив»: з єдиного суб'єкту права на сукупність суб'єктів права.

Визнаючи, що трудовий колектив не є суб'єктом права, хоча ми не заперечуємо його існування як певної спільноти людей, що об'єднані на основі індивідуальних, але однорідних інтересів, вважаємо, що суб'єктом права, який виражає однорідні інтереси окремих найманих працівників є обраний ними представник (представники) або профспілкова організація (організації профспілок). Трудовий колектив – поняття, яким охоплюються певне коло працівників. Ці працівники мають право на об'єднання для здійснення спільних дій. Але мова про появу нових суб'єктів трудового права не йде. Працівники у передбачених випадках використовують колективну форму реалізації інтересів через представника або профспілку. Однак, навіть, у такому разі вони є окремими суб'єктами, що спільно діють задля реалізації індивідуальних інтересів.

Профспілки утворені для представництва та захисту інтересів найманих працівників і не мають власних інтересів. Іншими словами, профспілка, що є колективним суб'єктом права, створюється для представлення і захисту саме індивідуальних інтересів.

Сторонами колективних відносин є роботодавець і наймані працівники. Враховуючи що в індивідуальних правовідносинах роботодавець може бути представлений колективним суб'єктом (юридична особа), суб'єктивний склад не слід визначати підставою для виокремлення такого роду правовідносин як колективні.

## Висновки до розділу 1

Вивчаючи точки зору як науковців-трудовиків, так і представників інших галузей права, аналізуючи положення чинного законодавства та порівнюючи їх із радянським законодавством, стосовно структури, поняття та сторін трудових правовідносин, підстав їх виникнення, було зроблено ряд важливих висновків щодо загально-правової характеристики трудових правовідносин. Основні з них такі:

1. Питання предмета трудового права України до цього часу залишається дискусійним. Прихильники одного підходу вважають, що предмет трудового права складається з двох частин, одну з яких становлять індивідуальні трудові відносини, а іншу – колективні, кожна з яких охоплює декілька видів відносин. Принципово інший підхід до визначення трудових відносин полягає в тому, що предметом трудового права охоплюються не тільки трудові, а й тісно пов'язані з ними відносини. Обґрунтовано, що при дослідженні структури і поняття трудових правовідносин слід вважати трудовими правовідносинами суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права. При цьому не заперечується внутрішня складність конструкції трудових правовідносин, що включають різні види правовідносин.

2. Трудові відносини є складними. До їх структури входять (а) власне трудові правовідносини (щодо укладення, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи; нормування праці; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; дисциплінарної відповідальності; матеріальної відповідальності та ін.); (б) організаційно-управлінські відносини у сфері праці; (в) відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування; (г) відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення

кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; (д) соціально-партнерські відносини; (е) відносини щодо нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; (є) відносини щодо розгляду трудових спорів та ін.

3. Вважаємо доцільним притримуватися позиції визначення трудових відносин як відносин, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. Інші ознаки (наявність спеціального суб'єкта; підпорядкування працівника режиму роботи та правилам внутрішнього трудового розпорядку; двосторонність; оплатність; триваючий характер; особистий характер тощо) стосуються тільки власне трудових правовідносин. Включення працівника до трудового колективу не є однією з основних характеристик трудових правовідносин. Ця ознака втратила свою актуальність і не є характерною для всіх трудових правовідносин.

4. Трудовими правовідносинами слід вважати суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права, а саме соціальні умови та зв'язки, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. Члени кооперативів є відносно самостійною категорією працюючих за наймом. Їх правовий статус характеризується поєднанням самостійної і залежної праці, тобто статусів працівника і роботодавця. Праця державних службовців відноситься до найманої з урахуванням особливостей, зумовлених тим, що роботодавцем в такому випадку виступає держава в особі своїх органів.

5. Підставою виникнення трудових відносин є укладення трудового договору. Характеризуючи останній як юридичний факт слід зазначити, що він є правостворюючим юридичний фактом-дією (за вольовою ознакою) формально рівних потенційних сторін правовідношення і фактом-підставою (за зв'язком з правовими наслідками). Тільки укладення трудового договору у встановленому законодавством порядку є гарантією дотримання працівником і

роботодавцем визначених у договірному порядку умов і встановлених трудових гарантій.

6. Погоджуючись із тим, що трудовий договір може бути не єдиним юридичним фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин, вважаємо, що їх виникнення не може спричинити інша підстава, окрім трудового договору.

Процедура працевлаштування окремих категорій працівників через особливості їх праці може бути більш складною у порівнянні з загальними вимогами. Але ускладнення процедури не означає зміну законодавчо визначеної підстави виникнення трудових відносин, а лише вказує на «обтяження» її іншими юридичними фактами, наявність яких є обов'язковою для виникнення правовідносин. Ускладнення процедури працевлаштування має місце у разі: (а) встановлення обов'язкового конкурсного порядку; (б) необхідності проведення виборів, коли кандидат на посаду висувається відповідним колективом людей, після чого він з дотримання встановленої процедури обирається на посаду; (в) призначення на посаду вищестоящим органом управління.

7. Конкурс впроваджується для найбільш ефективного вирішення кадрового питання: перемагає особа, особисті, ділові та моральні якості якої були оцінені конкурсною комісією найвище. Обґрунтовано, що перемога у ньому повинна бути гарантією прийому на роботу (юридичною підставою укладення трудового договору). Юридичні факти є обставинами разового значення (акт призначення, укладення трудового договору), тоді як юридичні умови являють собою обставини тривалої дії (громадянство, освіта, спеціальність, стан здоров'я, вік, досвід та ін.).

8. Термін «суб'єкти права» є абстрактним поняттям, що включає всіх осіб, які наділені відповідною правосуб'єктністю та потенційно можуть вступити до певних правовідносин. Поняття «суб'єкти

правовідносин» вказує на конкретних учасників правовідносин, між якими виникають відповідні зв'язки (суспільні відносини), урегульовані нормами права. Суб'єкти правовідносин не потенційно, а реально вступають у суспільні відносини, реалізують свої права та виконують покладені на них обов'язки.

Терміни «суб'єкт трудових правовідносин» і «сторона трудових правовідносин» також є різними за змістом поняттями та відображають різний рівень участі кожної із сторін таких відносин у них, обумовлений різним обсяг прав та обов'язків. Сторони трудових правовідносин набувають такого статусу в момент реалізації свого права на працю або реалізації права на використання найманої праці, в той час як суб'єкт трудових правовідносин наділений таким статусом у силу свого особливого положення в конкретних трудових правовідносинах. Сторонами трудових правовідносин є лише працівник і роботодавець, в той же час суб'єктом трудових правовідносин може виступати держава, профспілка, організація роботодавців та ін.

9. Працівник набуває статусу сторони трудових правовідносин, як правило, з моменту укладення трудового договору. Зазвичай, договір набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної його сторонами. Позиція законодавця щодо необхідності оформлення укладення трудового договору наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу є невірною. Укладення трудового договору є юридичною підставою виникнення трудових відносин. Не слід обмежуватися одним способом його укладення, вказуючи на необхідність оформлення наказом або розпорядженням роботодавця. Форма договору бажано письмова, а от способи укладення можуть бути різні, в тому числі і фактичний допуск до роботи за розпорядженням чи з відома роботодавця. Останній свідчить про укладення трудового договору, а саме, що сторони дійшли згоди у визначенні його предмета та умов.



10. Сучасна конструкція визначення сторони трудових правовідносин, що наймає працівників на роботу як «власник або уповноважений ним орган» потребує заміни. Поняття «власник» характеризує особу, насамперед, як суб'єкта цивільно-правових відносин й означає можливість володіння, використання та розпорядження майном. Доцільним вбачається закріплення терміну «роботодавець», для визначення поняття якого слід виходити з ознаки використання найманої праці, тобто можливості надання роботи (в широкому розумінні) і наявного використання праці (у вузькому розумінні).

11. Підтримуючи позицію, що лише особа може бути стороною трудових правовідносин, вважаємо неможливим і недоцільним визнання трудового колективу суб'єктом трудового права. Якщо можливість наділення трудового колективу певним обсягом прав та обов'язків (правоздатність) не викликає сумнівів, хоча і не є однозначним доказом для його визнання суб'єктом права, то реалізація цих прав та обов'язків в розрізі дієздатності є досить складним питанням.

12. Визнаючи, що трудовий колектив не є суб'єктом права, хоча ми не заперечуємо його існування як певної спільноти людей, що об'єднані на основі індивідуальних, але однорідних інтересів, вважаємо, що суб'єктом права, який виражає однорідні інтереси окремих найманих працівників є обраний ними представник (представники) або профспілкова організація (організації профспілок). Трудовий колектив – поняття, яким охоплюються певне коло працівників. Ці працівники мають право на об'єднання для здійснення спільних дій. Але мова про появу нових суб'єктів трудового права не йде.

Працівники у передбачених випадках використовують колективну форму реалізації інтересів через представника або профспілку. Однак,

навіть, у такому разі вони є окремими суб'єктами, що спільно діють задля реалізації індивідуальних інтересів. Профспілки утворені для представництва та захисту інтересів найманих працівників і не мають власних інтересів. Іншими словами, профспілка, що є колективним суб'єктом права, створюється для представлення і захисту саме індивідуальних інтересів.

## РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ І КОЛЕКТИВНИХ ІНТЕРЕСІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

### 2.1 Роль категорії інтересу в трудовому праві

Визначаючи співвідношення індивідуальних і колективних правовідносин не можливо не зупинитись на категорії інтересу та її значенні в трудовому праві. Одразу слід звернути увагу, що практично відсутні сфери суспільного життя, де означена категорія не відіграла б певної ролі. Не можливо не погодитись з К. Марксом, що «все, за що людина бореться, пов'язано з її інтересом» [163, с. 72], а тому він являє собою рушійну силу суспільного розвитку, який визначається виробничими відносинами. О.С. Борисов взагалі вважає, що «все у світі вирішують інтереси» [164, с. 50], тому практично неможливо знайти наукові праці з дослідження певних аспектів суспільного життя без використання категорії інтересу. Саме тому інтерес є однією з тих категорій, визначення якої має безліч варіантів для різних суспільних наук в силу її багатоаспектності.

Приміром, В. Даль «інтерес» визначає як (а) значення, важливість справи; (б) увагу, що порушується до кого(чого)-небудь значного, важливого, корисного або удаваному таким [165, с. 699.] Як вигода чи користь окремої особи або певної сукупності осіб [166, с. 262] інтерес визначається в енциклопедичному словнику Ф.А. Брокгауза та І.А. Ефрона. Як психологічна риса особистості, що виявляється у скерованості людини на задоволення певних потреб (набуття певних знань, виконання певної діяльності тощо), в основі якої лежать матеріальні й духовні потреби визначається інтерес в українському радянському енциклопедичному словнику [167, с. 824]. Як спосіб відношення соціального суб'єкта до необхідних умов його існування та розвитку, що виражається у прагненні створювати і використовувати ці умови поняття інтересу трактується у філософському словнику за ред.

В.І. Шинкарука [168, с. 236, 237]. Вираженням соціальних потреб суб'єкта (індивіда, групи, класу, нації, народу) через його місце (статус) у системі соціальних відносин і взаємодій з приводу умов і засобів задоволення цих потреб інтерес визначено у енциклопедичному словнику соціології за ред. В.І. Воловича [169, с. 217]. У філософсько-політологічному розумінні інтерес тлумачиться як причина дій індивідів, соціальних спільнот, причина, що визначає їх соціальну поведінку [170, с. 162]. Вже під час аналізу наведених вище визначень поняття «інтерес» маємо велику амплітуду розбіжностей у трактуванні.

Щодо законодавства України, то означене поняття достатньо широко застосовується, в тому числі, і у нормативно-правових актах з питань регулювання соціальних умов та зв'язків, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. Насамперед, в Конституції України неодноразово використовується категорія «інтерес». При цьому провідне значення для трудового права має застосування означеної категорії в положеннях щодо можливості обмеження реалізації певних суб'єктивних прав (на об'єднання тощо) в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей.

В Кодексі законів про працю України категорія «інтерес» використана більше 20 разів. Так, колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх

відпочинку. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Відповідно до Конституції України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі

вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

Категорія «інтерес» широко застосовується в Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу), «Про колективні договори і угоди» (цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників) та ін.

Таке досить широке використання категорії інтересу в законодавстві про працю обумовлено тією роллю, яку відіграють інтереси в трудовому праві. Зокрема, в широкому розумінні, саме розбіжність інтересів суб'єктів трудових правовідносин, в тому числі і сторін індивідуальних трудових правовідносин, викликає необхідність правового регулювання соціальних умов та зв'язків, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці.

Однак, не можна стверджувати, що суб'єктів трудових правовідносин пов'язують виключно розбіжні інтереси, оскільки, приміром, збільшення прибутку або підвищення продуктивності праці може бути бажанням обох сторін індивідуальних трудових правовідносин. Проте, підвищення ефективності використання матеріально-технічної бази з метою збільшення кількості і якості вироблених товарів, наданих послуг, виконаних робіт при зменшенні або незмінності використання людського ресурсу не завжди є обопільним інтересом сторін, тому що працівникові може бути не цікаво прикладати зусилля для більш ефективного використання певних ресурсів, матеріалів тощо без матеріального або іншого стимулювання з боку роботодавця. Або навпаки, при перевищенні на ринку праці пропозиції над попитом на робочу силу роботодавець може бути не зацікавлений у поліпшенні умов праці, адекватній оплаті праці, пропонуванні додаткових соціальних гарантій працівникам. З цього приводу В.І. Жуков зазначає, що «інтереси роботодавця не завжди співпадають з інтересами найманого працівника. Економічні кризи, диверсифікація та реструктуризація виробництва завжди породжують відповідні зміни в технології, що призводить до коливання собівартості продукції, перегляду штатного розкладу, зниження заробітної плати, звільнень тощо. Індивідуальні контракти на виробництвах, на яких відсутня профспілка, юридично укладаються завжди на користь підприємця» [157, с. 37].

Досліджуючи розбіжності інтересів суб'єктів трудових правовідносин, ми будемо свідомо оминати наявні за сучасних умов випадки порушення норм законодавства про працю стосовно дотримання принципу стабільності трудових правовідносин, додержання режиму робочого часу тощо, тому що в такому разі наявним є задоволення незаконних інтересів, прояв яких або прямо заборонений, або обмежений державою.

Зосередимо увагу на протистоянні протилежних інтересів сторін, гармонізація і балансування яких знаходиться у просторі правового регулювання і не виходить за його межі.

Означене питання вимагає з'ясування місця інтересу у праві, а саме, правовою чи все ж таки доправовою категорією є інтерес. На думку О.М. Ярошенка, «суспільно значимий інтерес є необхідною передумовою права, але все ж таки сам по собі він не складає права. Одержуючи ж правову форму, соціально значимий інтерес тим самим знаходить своє відображення в системі відповідних прав та обов'язків» [32, с. 6]. Підтримуючи означену позицію щодо визначення суспільно значимого інтересу доправовою категорією, зауважимо, що це твердження лише частково визначає її місце в трудовому праві. Правовою формою інтересу є суб'єктивне право. Однак, ототожнювати дані поняття неможна. На нашу думку, перше слід співвідносити з другим як ціле і частину, тому що всі права є інтересами, але не всі інтереси мають відображення у праві у вигляді суб'єктивних прав.

Всі інтереси можна поділити на законні (або охоронювані законом) і незаконні [171, с. 72, 73]. Законними слід визначити такі інтереси, реалізація яких не суперечить чинному законодавству (дозволено все, що не заборонено законом), а незаконними такі, реалізація яких порушує норми права і є суспільно шкідливою або суспільно небезпечною. Вважаємо, що частина найбільших значущих законних інтересів відображена у нормах права у вигляді суб'єктивних прав



(пряме відображення). Інші ж законні інтереси можуть знайти опосередковане відображення у праві, витікаючи зі змісту норм права, його принципів, або ж не знайти, але і не суперечити йому. Іншими словами, правової форми інтерес може набувати за умови закріплення його у формі суб'єктивного права або визнання законним інтересом, що не має правової форми закріплення, але не суперечить нормам права.

На думку О.В. Малько, характер відображення в праві суб'єктивних прав і законних інтересів є як раз однією з позицій, що є відмінною між цими двома категоріями, а саме, суб'єктивні права завжди фіксуються у відповідних нормативно-правових актах, а законні інтереси – лише певною мірою відображаються в праві чи навіть можуть впливати з його загальних засад [172, с. 342]. Означеної позиції дотримується також Ю.О. Тихомиров, наголошуючи, що законний інтерес, відображаючи легальне визнання інтересів громадян та усіх соціальних спільнот, може бути чітко визначений в праві й мати адекватну юридичну форму, може впливати з конституційних норм і природи статусу громадян і юридичних осіб, може визнаватися та захищатися законом і державою [173, с. 17]. Отже, «можливість» (для законних інтересів) і «обов'язковість» (для суб'єктивних прав) є різними ступенями гарантування державою суб'єктивних прав і законних інтересів.

О.В. Зайчук і Н.М. Оніщенко суб'єктивні права особи у структурі правового статусу визначають як формально визначені та юридично гарантовані можливості користуватися соціальними благами та реалізовувати суб'єктивні інтереси [174, с. 79]. Можна сказати, що це ті юридичні можливості певної людини, що є похідними від загальних абстрактних правил, закріплених законодавчо і які являють собою можливості (а) позитивної поведінки особи; (б) вимагати відповідної поведінки від правозобов'язаної особи [175, с. 115]; (в) застосування державного примусу у випадку невиконання протилежною стороною

своїх обов'язків [176, с. 42]; користування соціальними благами на основі певного суб'єктивного права [177, с. 345]. Визначаючи суб'єктивні права особи як передбачену для уповноваженого суб'єкта права, з метою задоволення його інтересів, міру можливої поведінки, забезпеченої юридичними обов'язками інших суб'єктів права, О.М. Ярошенко вважає перші складним явищем, яке включає в себе ряд правомочностей, що відповідають таким можливостям: (а) право на власні дії, направлені на використання корисних властивостей об'єкта права; (б) право на юридичні дії, на прийняття юридично значущих рішень; (в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії [32, с. 8]. До відмічених прав також додають право на захист у випадку невиконання юридичного обов'язку або виникнення перешкод у реалізації суб'єктивного права [176, с. 42; 177, с. 490].

Аналіз означених можливостей (суб'єктивних прав) дозволяє стверджувати, що право на власні дії і є вираженням законного інтересу у формі певного права. А от інші можливості є гарантіями реалізації цього інтересу через закріплення у правовій формі (відповідні обов'язки і захист у разі порушення). Ці можливості як раз відрізняють законний інтерес не виражений у праві (такий, що не має правової форми закріплення, але і не суперечить нормам права) від суб'єктивного права. Іншими словами, суб'єктивні права гарантуються в усіх випадках, у той час, коли законні інтереси гарантуються лише певною мірою і за умови, якщо вони не суперечать законним інтересам інших осіб і встановленому порядку [172, с. 342].

Позицію щодо принципової відмінності категорій «суб'єктивне право» та «законний інтерес» займає О.Ф. Скакун, наголошуючи, що «суб'єктивне право і законний інтерес – правові дозволи (можливості) різних властивостей». На її думку, розбіжності законного інтересу та суб'єктивного права криються в відмінності їх сутності (правової

природи), змісту і структури. Так, суб'єктивне право: 1) являє собою можливість правової властивості, можливість користуватися благом у межах, встановлених законом; 2) має індивідуально визначений характер, оскільки в законодавстві закріплено (сформульовано правовий дозвіл); 3) має у своєму розпорядженні систему повноважень: на власні дії, на чужі дії, на захист держави, тобто має можливість вимагати; 4) має більшу стимулюючу силу, ніж законний інтерес, тому що відображає найбільш суттєві інтереси, що мають соціальне значення, і тому має більш насичений юридичний зміст; 5) має більш високу ступінь матеріальної забезпеченості, гарантованості завдяки тісному зв'язку з благом і його захистом.

Законний інтерес: 1) являє собою можливість фактичної, а не правової властивості, тобто можливість користуватися благом, без чітких кордонів (меж) дозволеної поведінки і права вимоги певних дій від інших осіб («усічена правова можливість»); 2) має загальний характер, оскільки в законодавстві відсутня вказівка на необхідність діяти чітко певним чином (не сформульовано правовий дозвіл; він впливає із сукупності правових норм і принципів, сенсу законодавства); 3) не має можливості вимагати, частіше за все виражається у проханні (наприклад, у засуджених немає суб'єктивного права на заохочення, а є законний інтерес, реалізація якого залежить від розсуду посадових осіб); 4) має меншу стимулюючу силу, ніж суб'єктивне право, тому що відображає менш істотні інтереси, які не забезпечені правовими можливостями; 5) має слабку ступінь матеріальної забезпеченості, найменший ступінь гарантованості, реалізується тільки тоді, коли фактично є необхідні умови для цього. Зв'язок законного інтересу з благом і його захистом більш віддалена, ніж у суб'єктивного права [178, с. 578 – 580].

Наведені розбіжності законного інтересу і суб'єктивного права здаються цілком обґрунтованими. А от із твердженням О.М. Вінник,

що «суб'єктивне право, на відміну від законного інтересу, завжди передбачає відповідний обов'язок» [179, с. 39] погодитись навряд чи можливо.

Кореспондуючий характер прав і обов'язків суб'єктів правовідносин не є загальним правилом. Він є наявним тільки в певних випадках. За визначенням І.М. Погребного, включення до змісту правовідносин суб'єктивних прав та юридичних обов'язків є виправданим тільки для правовідносин «з автономним режимом правового регулювання, що складаються на основі рівності сторін (цивільні, трудові правовідносини та ін.), де правам кожного учасника кореспондуються відповідні обов'язки інших учасників правовідносин, які одночасно наділені також і правами». На думку правознавця, в інших видах правовідносин може спостерігатися інша комбінація елементів змісту. Наприклад, у таких, де однією з сторін виступає посадова особа або орган держави (владним повноваженням судді кореспондуються процесуальні права підсудного тощо) [97, с. 76].

Те, що кожна із сторін правовідношення виступає щодо іншої і як зобов'язана, і як уповноважена особа, а також має не окремі права та обов'язки, а цілий комплекс (права й обов'язки працівника та роботодавця є кореспондуючими, тобто певному праву працівника відповідає обов'язок роботодавця і навпаки), С.М. Прилипко визначає «важливою особливістю трудових правовідносин». Так, відповідно до ч. 4 ст. 43 Конституції України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Кореспондуючий характер щодо права працівника на оплату своєї праці й обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату відбивається у ст. 21 КЗпП України, згідно з якою роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, передбачену законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2, с. 156].

Таким чином, поняття «інтерес» і «законний інтерес» співвідносяться як ціле і частина. Поняття «законний інтерес» і «суб'єктивне право» співвідносяться аналогічно. Звідси, слід погодитись, що при використанні у законодавстві про працю таких понять як інтереси працівника або роботодавця завжди маються на увазі законні інтереси. Якщо вживається словосполучення «права та інтереси», то маються на увазі суб'єктивні права та законні інтереси, що є важливим з огляду на необхідність врахування тих законних інтересів, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав.

Закономірно постає питання необхідності включення законних інтересів до структури правового статусу суб'єкту права взагалі і трудового права зокрема.

Загальновизнаним є те, що комплекс прав і обов'язків відіграє провідну роль для характеристики правового положення особи, займаючи визначальне місце у структурі правового статусу [179, с. 74]. С.Д. Порошук зазначає: «правовий статус – складна системна категорія. Вчення про правовий статус у теорії права є одним з головних і найбільш складних його розділів. Навколо цього питання ніколи не згасали дискусії. На думку однієї групи вчених, в його структуру включають такі елементи: правові норми, які встановлюють даний статус; правосуб'єктність; права й обов'язки; законні інтереси; громадянство, правові принципи; юридичні гарантії (в тому числі і юридична відповідальність). Інша група правознавців виходить із того, що правовим статусом охоплюються закріплені в законодавстві основні права, свободи, обов'язки та їх гарантії. Усі ж інші елементи виступають як умови (передумови) правового статусу особи» [180, с. 46, 47].

На думку О.М. Ярошенка, «інтерес, який сформувався, передує правам та обов'язкам незалежно від того, чи знаходить він пряме

закріплення в законодавстві або просто підлягає правовому захисту державою, є категорією позаправовою або доправовою і виражається, головним чином, у загальних принципах законодавства [2, с. 91, 92].

Не зовсім зрозумілою щодо включення до структурних елементів правового статусу законних інтересів є позиція О.Ф. Скакун. За її визначенням, наведеним у підручнику з теорії держави та права 2000 р. видання, «інтерес передує правам і обов'язкам незалежно від того, чи знаходить він пряме закріплення в законодавстві чи просто підлягає правовому захисту з боку держави. Як категорія позаправова або «доправова», інтерес закріплюється не тільки в конкретних правових приписах, а й у принципах права. Він сприяє формуванню правової установки особистості. Виділення законного інтересу можливо в якості елемента структури соціального, а не правового статусу [83, с. 411]. А от у енциклопедичному курсі з теорії держави та права 2005 р. видання той же автор однією зі спільних рис законного інтересу і суб'єктивного права визначає те, що обидві категорії «є самостійними елементами правового статусу особистості» [178, с. 578].

Автори підручнику загальної теорії держави і права під загальною редакцією О.А. Лукашової законні інтереси визначають як другорядні елементи статусу [181, с. 29, 30], що означає заперечення їх правової природи. За визначенням О.В. Зайчука та Н.М. Оніщенко, правовий статус слід розуміти як систему законодавчо встановлених і гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів і обов'язків особи, які є взаємозалежними та взаємодіючими елементами структури правового статусу [174, с. 78, 79].

Таким чином, слід виходити з того, що: 1) поняття «суспільний інтерес» і «законний інтерес» не є тотожні (поняття «суспільний інтерес» і «законний інтерес» співвідносяться як ціле і частина, аналогічним чином співвідносяться «законний інтерес» і «суб'єктивне право»); 2) як суб'єктивні права, так і законні інтереси, представляють

собою правові дозволи (можливості), які виступають об'єктами правової охорони і захисту, гарантуються державою; 3) реалізація суб'єктивних прав і законних інтересів є законною. Враховуючи означене, будь-який суспільний інтерес не можна визначати елементом правового статусу суб'єкта трудового права, оскільки перший спонукає суб'єктів до правореалізації, але не завжди є правовою категорією, у той же час законні інтереси, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав, повинні бути включені до правового статусу.

Правове регулювання надає суспільним відносинам визначеності й стійкості. Встановлене правило, з одного боку, визначає найдоцільнішу поведінку суб'єктів у даних умовах, а з другого – характеризується сприянням, підтримкою й охороною держави з метою обов'язкового досягнення передбаченого результату в регулюванні правом суспільних відносин. Але при цьому варто виходити з розуміння держави і права як інструментів вираження інтересів людей, які живуть у суспільстві [182, с. 26]. Саме інтереси «збуджують правову творчість і справляють на неї вплив», а закони є «результатами взаємодії суперечливих інтересів» [183, с. 68].

За визначенням І.І. Андріановської, правовідносини у сфері використання найманої праці об'єднані однією метою: застосувати працю працівників так, щоб забезпечити інтереси і працівників, і роботодавців [184, с. 78 – 82]. Трудове право визнано галуззю права, що сформувалася у всіх країнах із ринковою економікою. Воно будується на принципах взаємодії роботодавця та працівника, пошани одне до одного, мінімізації виробничих конфліктів і вирішення їх шляхом діалогу, встановлення гарантій для працівників з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Як відомо, у своїй основі інтереси найманих працівників і капіталу є об'єктивно протилежними та внутрішньо суперечливими, тому їх поєднання нерідко веде до конфліктів, що можуть негативно вплинути на розвиток усього

суспільства. Саме трудове право встановлює взаємні засоби правового впливу працівника і роботодавця, за допомогою яких вони захищають свої права та законні інтереси. Це інструмент правового впливу держави на відносини між працею й капіталом, гарантія підтримки соціального миру в суспільстві [182, с. 26]. Н.Б. Болотіна акцентує увагу: «трудове право зародилося внаслідок усвідомлення суспільством необхідності забезпечення соціальних прав людини у процесі здійснення найманої праці. Це дало можливість трудовому праву набути статус самостійної галузі права» [3, с. 25].

Отже, виходячи з того, що балансування законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин є одним із головних завдань трудового права, слід погодитись, що вони здійснюють спонукаючий вплив для становлення та розвитку системи трудового права і законодавства, з одного боку, з іншого боку – для активізації суб'єктів на встановлення, зміну чи припинення суспільних відносин, частина з яких за умови врегулювання нормами права набуває значення правових. В.П. Грибанов наголошує, що інтерес є водночас передумовою і набуття, і реалізації суб'єктивних прав [185, с. 240, 241].

Окрім спонукаючого, вплив на становлення системи трудового права проявляється і у тому, що інтерес покладено в основу теорії розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин шляхом виділення колективного інтересу, про що мова піде у наступному підрозділі.

Таким чином, інтерес відіграє багатогранну роль у трудовому праві:

1) виходячи з того, що баланс законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин є одним із головних завдань трудового права, інтерес, з одного боку, здійснює вплив на становлення та розвиток системи трудового права і законодавства, з іншого боку, – активізує суб'єктів в частині встановлення, зміни та припинення суспільних



відносин, частина з яких за умови врегулювання нормами права набуває значення правових;

2) будь-який суспільний інтерес не можна визначати елементом правового статусу суб'єкта трудового права, оскільки інтерес спонукає суб'єктів до правореалізації, але не завжди він є правовою категорією. Законні інтереси, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав, включаються до структури правового статусу. Законними інтересами слід визначити такі інтереси, реалізація яких не суперечить чинному законодавству (дозволено все, що не заборонено законом), а незаконними такі, реалізація яких порушує норми права і є суспільно шкідливою або суспільно небезпечною. Частина найбільших значущих законних інтересів відображена у нормах права у вигляді суб'єктивних прав (пряме відображення). Інші ж законні інтереси можуть (а) знайти опосередковане відображення у праві, витікаючи зі змісту норм права, його принципів, або ж (б) не знайти відображення у праві, але і не суперечити йому;

3) виходячи з того, що поняття «інтерес» і «законний інтерес» співвідносяться як ціле і частина, і, в свою чергу, поняття «законний інтерес» і «суб'єктивне право» співвідносяться аналогічним чином, слід погодитись, з тим, що при використанні у законодавстві про працю таких понять як інтереси працівника або роботодавця завжди маються на увазі законні інтереси. Якщо вживається словосполучення «права та інтереси», то мова йде про суб'єктивні права та законні інтереси. Це є важливим з огляду на необхідність врахування тих законних інтересів, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав;

4) виходячи з того, що правової форми суспільний інтерес може набувати за умови закріплення його у формі суб'єктивного права або визнання законним інтересом, що не має правової форми закріплення, але не суперечить нормам права, слід погодитись, що від ступеня збалансованості і врахування в нормах права інтересів суб'єктів

трудових правовідносин залежить ефективність правового регулювання і мінімізація випадків порушень означених норм;

5) інтерес покладено в основу теорії розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин шляхом виділення категорії «колективний інтерес».

## 2.2. Поняття і складові системи трудового права

Поняття системи трудового права виходить із ключового поняття «системи» у філософському розумінні (а) як комплексу взаємопов'язаних елементів, що утворюють деяку цілісність [186, с. 112], (б) що повинні бути взаємоузгодженими і складають певну структуру – внутрішню побудову системи, з певними особливостями взаємозв'язку і взаємодії її елементів [187, с. 92], (в) що визначається як об'єктивний розподіл у певній логічній послідовності нормативного матеріалу за окремими структурними складовими: частинами, правовими інститутами та іншими об'єднаннями норм [1, с. 23]. «У сучасних умовах спостерігаються зміни у системі трудового права, з'являються нові правові інститути, а вже усталені наповнюються новим змістом, – переконує Н.Б. Болотіна. – Зокрема, прийняті протягом останнього десятиріччя Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців» свідчать про формування колективного трудового права» [3, с. 27]. Таким чином, з'являється новий елемент структури системи трудового права – колективне трудове право.

Однак, на нашу думку, дослідження підстав виникнення, суб'єктного складу, прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин

може поставити під сумнів необхідність і обґрунтованість виділення в окремий вид колективних трудових правовідносин на основі розбіжності індивідуальних і колективних інтересів та прав суб'єктів трудового права, і, тим паче, інституалізацію даних правовідносин. Н.Б. Болотіна [3, с. 80] та Г.І. Чанишева [188, с. 31, 32] структуру системи трудового права України представляють у вигляді трьох частин: загальні положення, індивідуальне трудове право, колективне трудове право, оскільки «норми трудового права, які регулюють колективні трудові відносини, об'єднуються у відносно відособлену частину трудового права – колективне трудове право» [3, с. 587].

Системний підхід «має певний сенс, оскільки кожне явище соціального життя знаходиться в різноманітних соціальних зв'язках і відкриває себе через чисельні якості. Однак важлива не тільки система, але і її елементи» [140, с. 25]. «Системний підхід у вивченні предмету трудового права має різноманітні аспекти, в кожному з яких суспільно-трудова відносина розкриваються з визначеної сторони, під відповідним кутом зору. Багатоаспектний підхід до системи суспільно-трудова відносина обумовлений її об'єктивною багатомірністю, різноманіттям зв'язків елементів. Саме тому в системі трудових відносин слід виділяти функціонально особливі елементи, тобто розділити її на ланки (частини), виявити структуру... Система трудових відносин як ціле, що функціонує, має якісні особливості у порівнянні з якостями окремих її елементів. Ці особливості є результатом функціонування трудових відносин як цілісної системи. Тому пізнання предмету трудового права як визначеної системи відносин зумовлює необхідність вивчення взаємозв'язку і взаємодії її компонентів...» [5, с. 79]. Тому для того, щоб зрозуміти зміни системи, слід зрозуміти витоки змін: підстави виокремлення колективного трудового права. На думку Н.Б. Болотіної такою підставою є виокремлення колективних трудових відносин, для регулювання яких об'єднуються відносно

відособлені норми трудового права, які і складають колективне трудове право [3, с. 587].

Першопочатково виділення «колективно-трудових відносин», за словами А.І. Цепіна, обґрунтовувалося необхідністю включення в коло відносин, що регулюються трудовим правом і складають його предмет, «відносин між профспілковими органами і адміністрацією підприємств і установ». При чому вказівка тільки на суб'єктний склад, на думку науковця, не розкриває суті цих відносин. «Не вносить належної ясності у це питання та доповнення, що в даному випадку ми маємо справу з відносинами по представництву ФЗМК інтересів робітників і службовців в області виробництва, праці, побуту і культури... Вказані обставини, зокрема, спонукали до пошуків терміну, який би виражав сутність тієї частини відносин представництва фабзавмісками інтересів робітників і службовців, що відноситься до предмету трудового права. В таких пошуках і з'явився термін «колективно-трудова відносина», який не тільки виражає сутність вказаних відносин, але і підкреслює їх галузеву приналежність» [189, с. 80, 81].

Ще в Кодексі про працю Бразилії 1943 р. зазначалося, що він регулює індивідуальні і колективні трудові відносини. В Португальському законі (декреті) від 29 грудня 1979 р. записано: «Цей Закон (декрет) регулює колективні трудові відносини між трудящими і підприємствами в особі їх профспілок або інших громадських органів» [5, с 166].

В СРСР одним із перших про колективно-трудова правовідносини заговорив Л.Я. Гінцбург, який в монографії «Соціалістичне трудове правовідношення» 1977 р. виділив п'ять груп відносин «тісно пов'язаних» із трудовими правовідносинами. Серед останніх, в тому числі і групу, що охоплювала «відносини профспілок із господарюючими організаціями, установами, підприємствами з різних

питань виробництва, праці і побуту трудящих». Їх фахівець визначив як колективно-трудова відносини [8, с. 159].

В подальшому С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський дещо по-іншому трактували місце колективно-трудова правовідносин у предметі трудового права. Вони вважали, що трудові відносини включають індивідуальні і колективні трудові відносини. При цьому «правовою межею індивідуальних трудових відносин є рамки трудового договору. Індивідуальні трудові відносини – це відносини в межах трудового договору, відносини ж за межами договору – не є такими». Другу складову частину трудових відносин, як предмету трудового права, складають колективні трудові відносини. Саме їх дослідження науковці визначають «одним із напрямлень пошуку в науці радянського трудового права» [4, с. 87, 102, 107]. Слід звернути увагу, що остання теза висувалася правниками «в зв'язку з прийняттям нової Конституції і тією роллю, яка відведена в ній трудовому колективу» [4, с. 107]. Мова йшла про Конституцію СРСР прийняту 7 жовтня 1977 р.

А.Р. Мацюк також провів ґрунтовне дослідження системи трудового права. На його думку, в предметі цієї галузі права можна виявити головну його структуру, яку утворюють індивідуальні і колективні трудові відносини. В свою чергу, вважав фахівець, колективні трудові правовідносини також є певною системою відносин (цілим), оскільки включають окремі колективні трудові відносини як елементи (частини) [5, с. 81].

Враховуючи сучасні тенденції розвитку трудових відносин, до колективних трудових відносин прихильниками позиції визнання місця останніх у предмету трудового права віднесені не тільки визначені такими С.О. Івановим, Р.З. Лівшицем та Ю.П. Орловським: (1) відносини по участі працівників в управлінні; (2) відносини з приводу укладення колективного договору і встановленню умов праці в межах локально-договірного регулювання; (3) відносини з приводу

застосування умов праці і законодавства про працю; (4) відносини нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [4, с. 110] (хоча названі вчені до даного переліку додають відносини з організації соціалістичного змагання та відносини з приводу житлово-побутового та культурного обслуговування робітників і службовців. На теперішній час таке твердження втратили актуальність через відсутність змагання як такого і винесення питань житлово-побутового та культурного обслуговування за рамки трудового права); а й (5) відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів найманих працівників у соціально-трудовах відносинах; (6) відносини щодо утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у соціально-трудовах відносинах; (7) відносини з приводу укладання і виконання колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; (8) відносини щодо вирішення колективних трудових спорів [3, с. 128, 587].

Колективні трудові відносини пов'язуються з реалізацією їх суб'єктами колективних трудових прав та інтересів [190, с. 21]. 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 його визначенням «в основі колективних трудових відносин лежить колективна робоча сила – носій колективних трудових інтересів» [5, с. 174, 175]. За словами А.І. Цепіна «у правовідносинах з адміністрацією ФЗМК діє для того, щоб реально і найкращим чином здійснювати трудові права кожного працівника та всього трудового колективу... ФЗМК перш за все представляє суспільні, колективні інтереси, а через них, у поєднанні з ними, індивідуальні інтереси кожного робітника і службовця». Колективний інтерес, на думку науковця, хоч і виходить з «інтересів всього суспільства, їм не суперечить, але і не зводиться тільки до нього, а має свої специфічні риси, які виражають місцеві умови і особливості праці

в даному виробничому колективі як осередку суспільного виробництва» [189, с. 82, 86].

Досліджуючи правове положення профспілок з позиції їх визнання суб'єктами трудового права, І.О. Снігірьова зауважує, що «інтереси колективу також (як і суб'єктивні права та інтереси робітників і службовців) знаходяться, в першу чергу, під захистом профспілкових органів підприємств, установ, організацій. У разі необхідності на охорону індивідуальних і колективних інтересів можуть стати і вищі профспілкові органи» [191, с. 91].

На погляд О.С. Пашкова, поряд з індивідуальними трудовими відносинами виникають і колективні організаційно-трудова відносини між профспілками та іншими представницькими органами колективів, з одного боку, і роботодавцями або їх представницькими органами – з іншого, з приводу встановлення і застосування умов праці працівників, що виражають колективні інтереси працівників [192, с. 81]. На думку Г.І. Чанишевої, якою проведено ґрунтовне дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання колективних відносин у сфері праці, останні відрізняються від індивідуальних за підставами виникнення, суб'єктивним складом, змістом і сферою дії. За словами вченої, підставою їх виникнення може бути прояв колективного інтересу, наприклад, пропозиція однієї із сторін угоди, колективного договору розпочати колективні переговори, пропозиція профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, роботодавця прийняти той чи інший локальний нормативно-правовий акт тощо [190, с. 26].

Р.З. Лівшиць інтереси колективу визначає самостійною категорією інтересів, які не завжди співпадають з інтересами підприємства та працівника [54, с. 96].

З цього приводу О.Ф. Скакун зазначає, що «правові статуси колективних суб'єктів права формулюються і кристалізуються в міру

розвитку держави, громадянського суспільства, формування потреб та інтересів осіб, що об'єднуються у колективи. Їх не можна розглядати як суму індивідуальних правових статусів. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються завданнями і функціями держави (правові статуси державних органів, підприємств, організацій, установ), цілями і інтересами колективних утворень (політичних партій, громадських об'єднань, комерційних організацій та ін.)» [178, с. 619].

С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський обстоюють думку, що «зі всіх термінів, які використовуються для характеристики відносин між підприємством і профспілкою, найбільш вдалим вбачається термін «колективні трудові відносини». Перевага цього терміну пояснюється не тільки і не стільки суб'єктивним складом відносин, скільки тим, що він відображає сутність відносин між підприємством і профспілками. Мета цих відносин – досягнення результатів, що найбільш відповідають інтересам колективу... Термін «колективні трудові відносини», виражаючи колективні інтереси, разом із тим, відображає зв'язок цих відносин з працею» [4, с. 285, 286].

Якщо припустити існування колективних інтересів, то їх відображення у праві повинно відбуватися шляхом закріплення колективних прав, щодо яких А.Р. Мацюк зазначає: «вступаючи у трудові відносини, працівник стає володарем як індивідуальних, так і колективних трудових прав, учасником колективних трудових відносин, опосередкованих колективним характером праці і колективними трудовими інтересами» [5, с. 174]. Про існування перших говорить і Г.І. Чанишева, проводячи дослідження права на об'єднання з точки зору визнання останнього саме колективним трудовим правом «тією мірою, що стосується права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері найманої праці». На думку правознавця «загальноновизнано, що право на свободу об'єднання



належить до колективних прав» [193, с. 89] і «воно не може бути іншим» [194, с. 95].

На переконання О.А. Лукашової, колективні права не можна розглядати як суму індивідуальних прав осіб, які входять у ту чи іншу спільноту або колектив. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями й інтересами колективного утворення [195, с. 141]. Таким чином, виділяється, якісно відмінна від індивідуальних, група прав, що носить назву «колективні». Це розмежування відбувається за рахунок визначення нової за змістовним наповненням і властивостями категорії – колективне право, в основу існування якої покладено існування колективного інтересу.

Отже, категорія колективного інтересу покладена в основу виділення правового статусу колективних суб'єктів трудового права. Останній характеризується наявністю колективних прав та інтересів, і, таким чином, на думку деяких науковців, якісно відрізняється від правового статусу індивідуальних суб'єктів. З нашої ж точки зору, при такому виділенні видів правових статусів суб'єктів трудового права помилковою є підстава розмежування, а саме, виділення колективного інтересу. Обґрунтувати дану позицію вбачається можливим через визначення природи інтересів. Однак, одразу зазначимо, що в рамках даного дослідження не є доцільним проводити окреме опрацювання питання змісту та природи інтересу, тим паче, враховуючи дискусійність даного питання, розбіжності у трактуванні та відмінності позицій науковців, що є представниками різних наук. Тому зупинимось лише на тих положеннях, які, на наш погляд, є важливими для з'ясування ролі інтересу в трудовому праві в аспекті впливу на виділення такої складової структури системи останнього як колективне трудове право, що передбачає існування колективних прав, інтересів, суб'єктів з відмінними від індивідуальних правовими статусами.

Численні трактування поняття «інтерес» представниками різних суспільних наук можна об'єднати у три найбільш загальні концепції розуміння природи інтересів, а саме, визначення останнього як суб'єктивне, об'єктивне, або об'єктивно-суб'єктивне явище.

Представники першої концепції, так званої «психологічної», першопричиною інтересу вважають свідомість людини. Інтерес характеризує психічний стан суб'єкта і відбивається у його свідомості, являючи собою цілеспрямовані дії суб'єкта, усвідомлену суб'єктом потребу [196, с. 4, 5; 197, с. 25; 198, с. 170, 185].

Проте неможливо визначальним елементом інтересу визначити лише усвідомлення його суб'єктом. З цього приводу слушною вбачається думка Г.В. Плеханова, що «не свідомістю людей викликаються до існування інтереси, а взаємними відносинами у суспільному процесі виробництва» [199, с. 260].

Виникнення інтересів не пов'язується зі свідомістю людей, перші виникають незалежно від останньої і лише потім у ній відображаються. Як раз виникнення інтересів на основі об'єктивних потреб суб'єкта та обумовленість суспільними відносинами, що також є об'єктивним явищем, покладено в основу розуміння інтересів як явища об'єктивного представниками другої концепції [200, с. 8 – 13; 201, с. 88; 202, с. 20]. Останні вважають, що відбиття інтересів у свідомості суб'єктів не є вирішальним для з'ясування їх правової природи, визначаючи інтерес як явище, обумовлене об'єктивними матеріальними умовами життєдіяльності. Вважаємо, по-перше, що в даній концепції «об'єктивність інтересу» дещо перевищена. Суб'єктивна сторона інтересу, стверджує В.П. Грибанов (прихильник суб'єктивно-об'єктивної природи інтересу), обумовлена тією обставиною, що всі фактори суспільного життя «неодмінно мають пройти через свідомість людей» [185, с. 237]. По-друге, в такому випадку (при визначенні об'єктивної природи інтересів) термін «інтерес» – тільки інший термін

для того ж самого, що називається потребою, – наголошує П.Я. Галкін [203, с. 7].

З цього проводу В.О. Бернацький зауважує, що «інтерес завжди зв'язувався з практичною діяльністю і розглядався як чинник, який бере свій початок в необхідності, нужді, ніж в бажаннях, почуттях, емоціях. Звідси і нерідке ототожнення інтересу з потребою, що веде свій початок від Геракліта і Демокріта» [204, с. 10], яке, на нашу думку, є неприйнятним з огляду на розбіжності конкретно-змістовних характеристиках інтересів і потреб.

Поняття «потреб» має доволі широкий вжиток, а тому його визначення, що надаються представниками різних суспільних наук, дещо відрізняються. Наприклад, у психології потреба визначається як стан індивіда, що створюється, випробовуваний злиднями в об'єктах, необхідних для його існування та розвитку, і яка виступає джерелом його активності [205, с. 287]. На переконання соціологів, «потреба в самому загальному значенні – це певна потреба суб'єкта в деякій сукупності зовнішніх умов його буття, домагання до зовнішніх обставин, що впливає з його сутнісних властивостей, природи» [206, с. 12]. На думку В.О. Бернацького, потреба являє собою брак чи відсутність чого-небудь необхідного для нормального існування живих і соціальних систем [204, с. 20]. Однак, співвідношення навіть наведених визначень означених категорії вказує на розбіжності в конкретно-змістовних характеристиках, а тому і на неможливість ототожнення потреб і інтересів.

Вважаємо, що зв'язок потреби й інтересу може варіюватись від мінімального до переростання одного в інше. З цього приводу А.Т. Ханіпов вдало зауважує: «необхідно рішуче відмовитися від спроби представити інтереси як різновид потреб або вираз потреб... Їх не можна ізолювати один від одного, протиставляти один одному, але не можна і ототожнювати» [207, с. 80, 81]. Одна і та ж потреба може

бути задоволена за допомогою різних предметів. Тому на її основі можуть формуватися різні інтереси за змістом, характером і спрямованістю [208, с. 644].

Об'єднуючою і найбільш обґрунтованою є третя концепція, що передбачає, з одного боку, визнання об'єктивного характеру потреб, на яких ґрунтується інтерес, з іншого боку, неможливість існування інтересу без усвідомлення суб'єктом своїх об'єктивних потреб [185, с. 236 – 239; 209, с. 7; 210, с. 6]. Справа в тому, що виникнення і зміст інтересу обумовлені об'єктивними потребами суб'єктів соціального життя. Те, що необхідно для функціонування і розвитку окремих індивідів, соціальних груп, держав і суспільства в цілому, становить предмет їх інтересу. І в цьому сенсі інтерес – це таке відношення до дійсності, яке спрямоване на забезпечення будь-якого суб'єкта всім необхідним для його існування та розвитку. У той же час інтерес – це також відображення в свідомості людей потреб як об'єктивних явищ, їх осмислення й усвідомлення. А процес усвідомлення виявляється у вибірковій та цілеспрямованій діяльності суб'єктів інтересу, що підкреслює його суб'єктивність [208, с. 644].

Таким чином, виділення колективного інтересу як окремої категорії є недостатньо обґрунтованим, оскільки унеможлиблюється осмислення, усвідомлення інтересу, яке можливе виключно особою, а не колективом. Хоча, приміром, А.І. Цепін та О.В. П'ятаков ведуть мову про «групову свідомість колективу», яка «відбиваючи визначені моральні цінності і правові вимоги, в тому чи іншому ступені впливає на особистість і сприяє перетворенню цих цінностей у внутрішні переконання, що обумовлюють поведінку кожної людини» [140, с. 113]. Вважаємо визначення даного поняття безпідставним, оскільки свідомість – це вища, притаманна лише людині, форма відображення дійсності в діяльності та поведінці особи. В юридичному аспекті свідомість є визначальним чинником для оцінки ставлення тієї або

іншої особи до права і закону, суб'єктивної сторони злочинів та інших правопорушень. Розлади свідомості зумовлюють необхідність проведення судово-психіатричної експертизи для встановлення осудності чи неосудності, дієздатності чи недієздатності відповідної особи [211, с. 437]. Отже, свідомість не може бути ані груповою, ані ознакою колективу.

Відсутність колективного інтересу означає відсутність колективних трудових прав, існування яких покладено в основу розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Визначаючи предмет трудового права у переліку правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими Д.О. Карпенко говорить про «колективні правовідносини (трудового колективу та профкому з роботодавцем і його адміністрацією)». В той же час, надаючи класифікацію правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими науковець серед правовідносин так званої групи «впливаючих з трудових» називає «організаційно-управлінські правовідносини в галузі праці», які за його визначенням «виникають із трудових: між трудовим колективом і роботодавцем, його адміністрацією на виробництві; між профспілковим органом на виробництві та роботодавцем (адміністрацією); між відповідними профспілками та роботодавцями в разі укладення колективних угод (територіального чи галузевого рівня). Головна сутність організаційно-управлінських правовідносин – врегулювання питань організації та оплати праці, охорони праці, що стосуються трудових колективів, галузей народного господарства чи регіонів країни, а відповідно й конкретного робітника та службовця» [9, с. 51]. Така характеристика свідчить про розуміння під організаційно-управлінськими правовідносинами в галузі праці колективних правовідносин. О.В. Смирнов правовідносини між трудовим колективом (виборним органом первинної профспілкової організації, профспілковим представником) і роботодавцем також називає

організаційно-управлінськими, маючи на увазі саме колективно-трудові правовідносини [25, с. 104]. Тобто для позначення одного виду правовідносин фахівцями застосовуються різні терміни.

На переконання А.І.Цепіна, виділення колективних відносин зумовлено реалізацією відносин громадянина і держави в зв'язку та з приводу застосування здатності до праці «у визначеному трудовому колективі як осередку суспільного виробництва». Однак, як зазначає вчений, такий підхід до визначення назви відносин «не розкриває їх сутності. У зв'язку з цим, враховуючи організаційний, регулятивний момент розглядуваних відносин, були висловлені судження про те, що вони є організаційними, організаційно-управлінськими, організаційно-трудовами, а не колективно-трудовами» [189, с. 82, 83].

З цього приводу В.С. Андрєєв, О.С. Пашков, О.В. Смирнов та В.І. Смолярчук зазначають, що «відповідно до цільової установки й основного змісту колективні відносини отримали в літературі назву організаційно-управлінських відносин» [141, с. 67]. Однак, науковцями заперечується трудова природа даних відносин, оскільки «реальне трудове правовідношення опосередковує працю конкретного працівника, її процес, застосування, оскільки реалізація права на працю, укладення трудового договору у вольовому аспекті пов'язані з особою громадянина, а не з колективом... реальне трудове правовідношення завжди носить індивідуальний характер. Але сказане зовсім не означає, що працівник (службовець) не бере участі в кооперації праці. Він як член трудового колективу підприємства (установи, організації) бере участь у різних правовідносинах колективного характеру або безпосередньо, або через представницькі органи (частіше всього через ФЗМК профспілки). Однак ці правовідносини не трудові, а організаційно-управлінські, оскільки їх об'єктом і змістом є не сама праця (процес праці), або її організація (у тому числі встановлення умов праці), або управління трудовим

колективом. Зазначені правовідносини хоча і не є трудовими, але тісно пов'язані з ними і супроводжують їх... Приналежність ж організаційно-управлінських правовідносин до трудового, а не адміністративного права визначається в даному разі тим, що вони складаються всередині (в рамках) трудового колективу даного підприємства, установи, господарства і покликані організувати в першу чергу саме трудові, а не якісь інші суспільні правовідносини» [141, с. 69].

А.Р. Мацюк обстоює думку, що «взаємозв'язок елементів системи трудових відносин один з одним і з системою в цілому визначає формування, функціонування і розвиток предмета трудового права як органічного цілого. Вплив системи трудових відносин як цілого на окремі елементи виявляється в тому, що вони наділяються сутнісними рисами цієї системи. Які ж сутнісні риси всіх трудових відносин? Головними, визначальними є, безперечно, трудовий характер, трудова природа (зв'язок з працею)... Трудові відносини – це багаторівнева структурна система, що відрізняється цілісністю та обмеженістю. Основним системоутворюючим фактором предмета трудового права є праця. Саме праця надає суспільним відносинам, що входять до предмету трудового права, трудовий характер і зміст» [5, с. 80 – 82]. На думку О.І. Процевського, саме праця та її властивості є основою внутрішнього зв'язку трудових відносин [212, с. 43].

У проекті Трудового кодексу України (ч. 2 ст. 1) визначається, що ним регулюються відносини щодо: реалізації права на працю; 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. Як бачимо, серед цього переліку немає колективних відносин. А от у книгах проекту ТК, розташування яких є

дещо непослідовним, врегулювання індивідуальних трудових відносин (книги перша – п'ята, восьма, дев'ята) переривається положеннями щодо колективних трудових відносин (книга шоста) і нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства (книга сьома). На нашу думку, у випадку з колективними трудовими відносинами слід застосовувати термін організаційно-управлінські правовідносини в сфері праці.

Але визначення нами системи трудового права за відсутності колективних правовідносин не означає віднесення їх до галузі приватного права. На думку В.І. Щербини, «цілком правильною є позиція тих учених, які, підкреслюючи соціальний характер трудового права, стверджують, що сучасне трудове право поєднує елементи як приватного так і публічного права. Навіть західна юридична наука була змушена відмовитися від точки зору на трудові відносини як на приватні, джерелом регулювання яких є лише господарська влада підприємця. Розвиток трудового законодавства змусив багатьох західних учених визнати трудові відносини суспільними відносинами, регулювання яких повинне будуватися на правових засадах» [1, с. 19]. З цього приводу І.Я. Кисельов, розглядаючи трудове право «як симбіоз, амальгаму приватного і публічного права», зауважує, що на Заході саме ці два методи виражають специфіку методу трудового права [109, с. 11, 12]. При цьому, вважає Н.Б. Болотіна, «актуальним є окреслення публічних і приватних засад у правовому регулюванні праці у перехідний період до ринкової економіки. Трудове право зародилося внаслідок усвідомлення суспільством необхідності забезпечення соціальних прав людини у процесі здійснення найманої праці. Це дало можливість трудовому праву набути статус самостійної галузі права. Трудове право завжди було публічно-приватним, хоча зміст кожної із засад, їх співвідношення у різні періоди історичного розвитку нашої держави були різними. В сучасному трудовому праві України



поєднуються публічні й приватні засади. Починаючи з 90-х років набули подальшого розширення договірні засади регулювання трудових відносин, зросла роль колективного договору, почали укладатись угоди на різних рівнях» [3, с. 25].

Погоджуючись, що трудове право поєднує начала як приватного, так і публічного права, вважаємо доцільним зауважити, що одним із критеріїв такого поєднання є відображення приватних і публічних інтересів суб'єктів. Іншими словами, саме відбиття у трудовому праві як публічних, так і приватних інтересів, розмежування яких є одним із критеріїв розмежування приватного і публічного права, вказує на необхідність визнання цієї галузі публічно-приватною. Хоча цей критерій є не єдиним для означеного розмежування права на приватне і публічне, що по-суті не є поділом права на певні галузі, а, як зазначає Ю.О. Тихомиров, є «свого роду функціонально-структурною підсистемою права» [213, с. 29, 30]. За визначенням М.І. Кулагіна, критерії розмежування права на приватне і публічне є розбіжними при дослідженні різними авторами означеного питання: один, два або навіть декілька (суб'єктний склад відповідних відносин і метод правового регулювання; суб'єктний склад і категорія інтересу; метод регулювання або спосіб охорони і критерій інтересу та ін.) [214, с. 12, 13].

Приміром, на думку І.І. Котюка, «основною функцією публічного права є сприяння реалізації саме суспільних (публічних) інтересів, а основною функцією приватного права – сприяння реалізації приватних інтересів». При цьому суб'єктами публічних відносин вчений визначає державу та її органи і суспільство в цілому, приватних фізичних і юридичних осіб; суб'єктами приватних відносин – тільки приватних фізичних і юридичних осіб. Об'єктами публічних відносин, за визначенням І.І. Котюка, є об'єкти публічної власності, а об'єктами приватних – об'єкти приватної власності [215, с. 9, 10].

В.М. Селіванов з цього приводу наголошує: «на відміну від права публічного, що регулює відносини, пов'язані головним чином з функціонуванням держави, її органів та забезпеченням суспільного порядку, приватне право регулює відносини між приватними особами та їх об'єднаннями як складовими громадянського суспільства» [216, с. 25].

Г.Ф. Шершеневич сферу приватного права окреслює за допомогою двох критеріїв, а саме, приватні особи є суб'єктами приватних відносин; змістом відносин є приватний інтерес [217, с.5]. Є.М. Додонова, Є.В. Камінська й О.Г. Румянцев називають «приватне право – збірним поняттям, що означає галузі права, які регулюють відносини, що ґрунтуються на приватних інтересах, незалежності та ініціативі індивідуальних власників і об'єднань (корпорацій) в їх майновій діяльності і в особистих відносинах, на відміну від публічного права, що регулює і охороняє загальні інтереси» [218, с. 273]. О.Я. Курбатов вказує, що «приватне право... як сукупність норм, що регулюють суспільні відносини (діяльність), в яких реалізується приватний інтерес або виникає необхідність його охорони», а «публічне право – сукупність норм, що регулюють суспільні відносини (діяльність), в яких реалізується публічний інтерес або виникає необхідність його охорони» [171, с. 92].

Однак, те, що поділ інтересів на приватні і публічні є основою для розмежування таких «функціонально-структурних підсистем права» як приватне і публічне визнано більшістю науковців. Стосовно цього Г.Ф. Шершеневич зауважує, що «протиставлення світу приватних, сімейних інтересів суспільним інтересам для кожного є настільки природним, що ним користуються як підставою для розмежування між публічним і приватним правом» [217, с. 9]. Однак, є і такі автори, на думку яких, виходячи з необов'язковості протилежності або

протиставлення публічних та приватних інтересів, такий критерій розмежування підсистем права не є точним [219, с. 27].

Вважаємо, що публічні і приватні інтереси лише у деяких випадках виступають протилежними. Як правило, приватні та публічні інтереси співвідносяться як ціле і частина. Приватний інтерес – інтерес окремої особи – «спрямовує свідомість суб'єкта на самого себе», однак певною мірою при цьому відображає «ціле» – інтереси соціальних спільнот, суспільства в цілому [209, с. 24]. При цьому визначити чітку межу між приватними та публічними інтересами практично неможливо [171, с. 76; 213, с. 59], оскільки під впливом явищ суспільного та приватного життя їх співвідношення між собою може змінюватися: деякі явища суспільного життя втрачають публічний чи державний інтерес, залишаючись приватними інтересами, або ж навпаки [213, с. 59].

Якщо приватний інтерес є поняттям, визначення суті якого не викликає великих розходжень у тлумаченні різними правознавцями (як правило, приватними визначаються інтереси окремого громадянина (фізичної особи), сім'ї, групи громадян або організації, створеної фізичними особами і яка не належить до сфери державної або комунальної форми власності), то з публічними інтересами варіації трактування досить серйозно відрізняються, внаслідок чого О.В. Кряжков визначив цю категорію інтересів «категорією, що постійно еволюціонує» [220, с. 93]. Якщо звернутися до витоків права і першопочаткового виникнення такої категорії як публічний інтерес, то за часів стародавнього Риму це поняття використовувалося для позначення інтересів римського народу [221, с. 1].

Ототожнення публічних інтересів з державним є характерною рисою тоталітарних режимів, яскравим прикладом чого є девіз Муссоліні: «Все для держави, ніщо проти держави, ніщо поза державою» [222, с. 786]. Проте, на нашу думку, ці поняття є відмінними за змістом. Державними є інтереси, що виражають волю

або більшості, або ж взагалі пануючого класу, а тому ототожнення публічних інтересів з державними є неприпустимим. За визначенням В.М. Хропанюка, «держава – це така форма організації суспільного життя, яка не може бути утворена розмежованими зусиллями людей. Суспільство не може існувати на основі перехідних цілей. Його об'єднує спільна, об'єктивна мета, без якої воно не може ані виникнути, ані розвиватися. Такою метою є об'єднання людей під єдиною владою, що координує розбіжні інтереси членів суспільства» [223, с. 46]. З цього приводу слушними є міркування Л.Я. Гінцбурга стосовно розуміння права «як приведеної в закон волі пануючого класу, зміст якої визначається у кінцевому рахунку умовами матеріального існування цього класу. Правовими нормами визнаються такі соціальні норми, які: а) виражають волю пануючого класу, б) охороняються примусовою силою держави, в) регулюють суспільні відносини з метою встановлення, закріплення і розвитку порядків, що відповідають інтересам пануючого класу» [8, с. 175]. Не дарма М. Монтень закликає поміркувати «про юридичні норми, яким ми сьогодні підпорядковані: це ж істинне свідчення людського нерозуміння – стільки в них помилок і суперечностей. У нашому праві спостерігається так багато несправедливості і в розумінні м'якості, і в розумінні суворості, що я, правду кажучи, не знаю, чи часто можна знайти «золоту середину» між ними» [224, с. 54].

Продовжити обґрунтування розбіжностей державних і публічних інтересів можна, наводячи позицію О.С. Борисова, який стосовно інтересів та їх ролі, зазначає, що «вони об'єднують і сварять, роблять друзями або ворогами. Люди об'єднувалися для досягнення загальної мети: щоб вполювати мамонта, захистити себе, родину, Батьківщину. І все ж розуміють цю мету по-різному. Через те її досягнення не для всіх святе. Об'єднавшись, утворили суспільство, яке для впорядкування дій та налагодження взаємин заснувало державу як інструмент. Та

виявилось, що держава завжди діє на користь певним угрупованням. Чому? Знову винні інтереси. Перетинаючись, вони створюють негаразди, непорозуміння, сіють ворожнечу. Частина суспільства завжди невдоволена діями держави. Адже держава встановлює правила, виходячи з інтересів групи осіб. Ті ж члени суспільства, що не входять до складу цієї групи, від встановлених правил втрачають. Ця суперечність не може однозначно вважатися негативом, бо вона, певною мірою, є й позитивом, що змушує змінювати і змінюватися, прогресувати всіх учасників процесу» [164, с. 50]. На думку О.В. Кряжкова державні інтереси взагалі не є самостійною категорією інтересів, оскільки держава може виражати або суспільні інтереси, якщо йдеться про демократичну державу, або приватні інтереси – у разі антидемократичного політичного режиму. Тому публічними науковець вважає виключно суспільні інтереси, «визнані державою та врегульовані (забезпечені) правом» [220, с. 95].

Останнє визначення поняття здається більш точним. Саме так визначає публічні інтереси і Ю.О. Тихомиров, на переконання якого останні слід розуміти як «спільні інтереси, свого роду усереднені особисті, групові інтереси» без задоволення яких неможливо, з одного боку, реалізувати приватні інтереси, а з іншого – забезпечити цілісність, сталість і нормальний розвиток організацій, держави, націй, соціальних прошарків, нарешті суспільства в цілому. Характерною ознакою публічного інтересу спеціаліст визначає його державну підтримку та забезпеченість правом, наголошуючи що публічним є «визнаний державою і забезпечений правом інтерес соціальної спільноти, задоволення якого служить гарантією її існування та розвитку». Ю.О. Тихомиров називає публічні інтереси спільними або ж суспільними, вживаючи ці поняття в якості синонімів [213, с. 54, 55].

Вважаємо, що спільність передбачає існування одного інтересу на певну кількість суб'єктів права.

А от І. Бентам інтерес суспільства визначає як «суму інтересів окремих членів, які складають його», керуючись тим, що суспільство являє собою штучне тіло, яке складається з індивідуальних осіб як своїх складових [225, с. 10, 11]. На нашу ж думку, такий підхід є досить сумнівним, оскільки не враховує існування в суспільстві великої кількості осіб (фізичних та юридичних), спільнот, груп, що можуть мати суперечливі, протилежні або просто різні інтереси, механічна сукупність яких є неприпустимою.

Поєднання приватних і публічних начал у трудовому праві відбивається і у методі правового регулювання. Первісно визначений М.Г. Александровим метод «участі профспілок у регулюванні трудових відносин» [226, с. 119], згодом розширено як метод «договірного залучення до праці, надання винагороди за працю, широкої участі профспілок у встановленні умов праці, поєднанні централізованого регулювання з локальним» [227, с. 43]. «Метод трудового права, – зазначають Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, – носить комплексний характер, оскільки в одних інститутах (колективний договір, трудової договір) вбачається перевага диспозитивного методу, другим (дисципліна праці, матеріальна відповідальність, охорона праці) більш властивий імперативний метод» [228, с. 11], а саме, має місце комплексне застосування приватно-правових і публічно-правових методів як співіснування автономного і централізованого методів регулювання. Перше ще визначається як децентралізоване або диспозитивне регулювання, яке здійснюється за принципом юридичної рівності, непідпорядкованості суб'єктів правових відносин [216, с. 25]. Публічність у трудовому праві полягає в особливій ролі держави, яка на законодавчому рівні встановлює мінімальні загальнообов'язкові соціальні стандарти у сфері праці, норми підвищеного соціального захисту для окремих категорій працівників (пільги для неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю, у зв'язку з материнством); виступає

гарантом дотримання соціальних прав людини у сфері праці, передбачених міжнародно-правовими актами, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, Конституцією і трудовим законодавством України; а також у наявності й функціонуванні державних підприємств, установ і організацій, котрі діють як роботодавці й забезпечують робочі місця; в обов'язку держави проводити діяльність щодо бронювання і створення робочих місць та фінансування програм щодо зайнятості й професійного навчання населення [3, с. 27].

Комплексний метод правового регулювання, що інтегрує означені методи, забезпечує гармонізацію приватних і публічних інтересів, і його існування визнається особливістю трудового права. При цьому, на думку П.Д. Пилипенка, «поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів відбувається з деякою перевагою на користь децентралізованого правового регулювання. Це пояснюється, насамперед, тим, що основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, а отже, і субординації при цьому є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо дотримання встановлених роботодавцем правил» [13, с. 24].

Таким чином, принципово неправильним є покладення категорії «колективний інтерес» в основу виділення правового статусу колективних суб'єктів трудового права, адже осмислення, усвідомлення інтересу можливе виключно особою, а не колективом. Визначення системи трудового права за відсутності колективних правовідносин не означає віднесення їх до сфери приватного права. Відбиття у трудовому праві як публічних, так і приватних інтересів, розмежування яких є одним з критеріїв розмежування приватного і

публічного права, вказує на необхідність визнання цієї галузі публічно-приватною.

### **2.3. Форми реалізації інтересів у трудовому праві**

Трудовий колектив не є особою, а отже його не можна вважати суб'єктом права. Проте колективними називають таких суб'єктів трудового права як профспілкова організація, організація роботодавців тощо. Тоді виникає питання, якщо колективний суб'єкт є особою, а колективного інтересу не існує, то що спонукає до дії таких суб'єктів.

Справа в тому, що індивідуальні інтереси в своїй розширеності (зокрема, інтереси окремих працівників) не завжди можуть бути спонукальною силою виникнення, зміни або припинення правовідносин; не завжди є спонукальною силою для встановлення, зміни, доповнення норм права. Виходячи з того, що правові норми носять універсальний, всеохоплюючий характер, не будь-які, а тільки типові інтереси є спонукальною силою для правотворчості. При цьому ці інтереси повинні бути тільки законними. В такому разі законні спільні інтереси можуть бути закріплені у вигляді певних суб'єктивних прав, що унеможлиблює перешкодження їх реалізації.

Термін «реалізація» в юридичній науці розуміють як практичне здійснення, перетворення, запровадження або втілення права у суспільну практику. Відповідно до розподілу норм на заборонні, зобов'язуючі та уповноважуючі виділяють такі форми реалізації права, як дотримання, виконання і використання [1, с. 87]. Якщо інтерес має правову форму закріплення у вигляді певного права, то його реалізація забезпечується в силу загальної обов'язковості та неприпустимості порушення, забезпеченої можливістю застосування державного примусу.



Але на практиці виникають ситуації, коли реалізація законних спільних інтересів суб'єктів трудового права, що не мають правової форми закріплення, суперечить або не є вигідною іншим суб'єктам трудових правовідносин. Яскравим прикладом цього можуть служити протилежні інтереси сторін індивідуальних трудових правовідносин. Виникає питання: яким чином вони можуть бути реалізовані? Саме колективні суб'єкти трудового права покликані сприяти реалізації однакових інтересів. Слід наголосити, що самі такі суб'єкти своїх інтересів не мають, а лише захищають, представляють тощо індивідуальні інтереси інших суб'єктів, зокрема, працівників і роботодавців.

О.І. Процевський підкреслює, що, коли у Законі України «Про об'єднання громадян» надається визначення профспілки, то «йдеться про спільні інтереси», які повинні бути захищені через соціальне партнерство. Саме воно, за визначенням науковця, передбачає таку систему відносин між учасниками виробничого процесу, за якої визначаються розбіжності сторін (працівників і роботодавців) та їх право відстоювати свої інтереси, переважно шляхом ведення переговорів, пошуку компромісів, взаємоприйнятних рішень, уникаючи жорсткої конфронтації. Колективні інтереси мають захищатися колективними діями [229, с. 13, 14]. В даному випадку, говорячи про інтереси профспілок, автор вживає два терміни «спільні інтереси» та «колективні інтереси». На нашу думку, ці поняття є синонімами, однак, жодне з них не є можливим для позначення певного виду інтересів, що є однаковим для фізичної особи (певної групи осіб). Враховуючи, що у попередньому підрозділі було обґрунтовано недоцільність виділення і застосування такої категорії як «колективний інтерес», гадаємо неточним однакові інтереси кількох суб'єктів права називати як колективним, так і спільним інтересом.

Для обґрунтування означено позиції, вважаємо за потрібне довести необхідність розмежування таких категорій як види інтересів та форми їх реалізації.

Аналіз законодавства про працю дозволяє констатувати виділення і закріплення на законодавчому рівні декількох класифікацій інтересів за видами. Про політичні, економічні, соціальні, культурні та інші інтереси йдеться при закріпленні права на об'єднання у ст. 36 Конституції України. Про представництво, здійснення і захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників зазначається у ст. 243 Кодексу законів про працю України. Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників. Наведена класифікація в своїй основі спирається на розмежування інтересів за характером потреб.

В зазначеній вище ст. 36 Основного Закону, окрім класифікації за характером потреб, виділяється і інша класифікація інтересів – інтереси національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей, які розмежовуються за сферою правової охорони.

Стаття 31 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» вже у назві виділяє такий вид як «духовні інтереси трудящих», що відноситься до класифікації інтересів за змістом потреб та інтересів.

Класифікація інтересів на законні (або охоронювані законом) і незаконні відображена у ч. 2 ст. 130 та ст. 199 КЗпП України, що містять положення щодо гарантування законних інтересів працівників.

У Кодексі законів про працю зустрічаємо також виділення видів інтересів на основі розмежування носіїв таких інтересів. Так, у ст. 10

Кодексу мова йде про інтереси трудящих; у ч. 2 ст. 97 – про інтереси більшості працівників; у ст. 252 – про інтереси трудового колективу. Аналогічні види інтересів закріплюються у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме, у ст. 2 йдеться про інтереси членів профспілки, у ст. 19 – про інтереси членів профспілок та інтереси працівників. Про узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів (ст. 1), інтереси трудового колективу та інтереси роботодавця (ч. 3 ст. 6) йдеться у Законі України «Про колективні договори і угоди». У ч. 1 ст. 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» застосовується категорія інтереси працівників.

А от у ст. 13 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться про інтереси профспілок, що є також видом інтересів за їх носієм. Про інтереси роботодавців зазначається у ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Окрім означених видів інтересів за їх носіями, у ч. 3 ст. 36 Конституції України використовується і поняття «спільних інтересів» за родом професійної діяльності, на основі яких відбувається об'єднання громадян у професійні спілки. Дане поняття також зустрічається і у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при визначення терміну «професійна спілка».

Однак, класифікація видів інтересів за їх носіями викликає деякі зауваження. На нашу думку, на перший погляд синонімічні поняття «інтереси працівників» (або ж інтереси трудящих, інтереси більшості працівників) та «інтереси трудового колективу» є зовсім різними за змістовним наповненням. Поняття «інтереси працівників» вказує на виділення ряду індивідуальних інтересів окремих суб'єктів трудового права – працівників, що були об'єднані за певним критерієм. «Інтереси трудового колективу» являють собою по-суті вид колективного

інтересу, існування якого доводиться деякими представниками науки трудового права, але заперечується нами, що обґрунтовується у попередньому підрозділі.

У зв'язку з викладеним вважаємо помилковою думку Г.І. Чанишевої, стосовно призначення профспілок, а саме: «оскільки основне призначення профспілок полягає у тому, щоб виражати колективні інтереси працівників, у законодавстві багатьох країн вирішується питання про представницький статус профспілок, встановлюються критерії для його визначення. Це питання набуває актуальності в умовах профспілкового плюралізму» [188, с. 70]. Міркуємо, що на помилковість твердження вказує те, що, по-перше, профспілка є засобом вираження індивідуальних інтересів працівників. По-друге, щодо виділення таких категорій інтересів як інтереси профспілок та інтереси організації роботодавців, то, як було зазначено вище, такі суб'єкти трудових правовідносин своїх інтересів не мають, а лише захищають або представляють індивідуальні інтереси інших суб'єктів. Наприклад, стосовно профспілкових організацій І.О. Снігірьова зазначає: «професійним спілкам не властивий власний інтерес у сфері виробництва та праці. У них немає своїх інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників. Інтерес профспілок полягає в якнайповнішому задоволенні інтересів працівників» [155, с. 18]. Більш точним є застосування конструкції «інтереси членів профспілок». Аналогічне зауваження стосується і інтересів роботодавців.

Об'єднані за певним критерієм «інтереси працівників» (при чому, мається на увазі не один інтерес на кілька суб'єктів права, а однакові інтереси у кількох суб'єктів права) можуть бути реалізовані у колективній формі. Форма реалізації інтересів не змінює їх природи. Інтереси так і залишаються індивідуальними (суб'єктивними) для кожного з суб'єктів права, в той же час являючи собою однорідні

вимоги окремих осіб, що за умови спільної реалізації (у колективній формі) більш плідно й ефективно здійснюються, або здійснюються взагалі, якщо цього може не відбутися у випадку застосування індивідуальної форми. Не випадково М.Г. Александров «колектив соціалістичного підприємства» визначав як «об'єднання вільних від експлуатації людей, пов'язаних спільністю основних інтересів між собою...» [230, с. 36, 37], що вказує на об'єднання індивідуальних інтересів, а не виділення окремого єдиного колективного інтересу.

Для зробленого висновку значення має дослідження, проведене ще у 80-х роках ХХ ст. А.І. Цепіним та О.В. П'ятаковим. І хоча частиною його предмету були «форми здійснення повноважень трудового колективу», існування якого як суб'єкту трудового права поставлено нами під сумнів, деякі теоретичні положення є цілком прийнятними для використання. Так, науковцями було визначено, що «колективні форми участі в управлінні, у прийнятті рішень не виключають і не підміняють особистої, індивідуальної участі громадян у цій справі. Більш того, вони засновані на власній ініціативі і разом з тим гарантують її свободу» [140, с. 68]. Питання щодо форм здійснення колективних інтересів – це питання щодо співвідношення опосередкованої і безпосередньої демократії в колективах працівників. З цього приводу А.І. Цепін та О.В. П'ятаков вказують: «індивідуальна і колективна участь в управлінні може бути як безпосередньою, так і представницькою, тобто здійснюваною через уповноважену довірену особу або через орган, спеціально створений для цього колективом» [140, с. 68].

Таким чином, інтереси організацій, груп фізичних осіб тощо можуть бути реалізовані у колективній формі, якщо вони є однаковими для певної групи осіб. Але це не означає обов'язкове визнання таких інтересів публічними, спільними, державними, суспільними, оскільки вид інтересу та форма його реалізації є різними категоріями, що

співвідносяться у різних варіаціях: реалізація індивідуальних інтересів працівників у колективній формі, реалізація суспільного інтересу окремим суб'єктом права – в індивідуальній формі та ін.

При чому реалізація індивідуальних інтересів в колективній формі може провадитись як представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, так і спеціально створеними суб'єктами права як то профспілки, організації роботодавців та ін.

В цьому контексті доречним вбачається наведення класифікації конституційних прав, свобод і обов'язків за характером суб'єктів, запропонованої О.І. Процевським [229, с. 14]. Слід наголосити, що в запропонованій цим фахівцем класифікації критерієм розмежування видів прав, свобод і обов'язків на індивідуальні і колективні визначається не інтерес (колективний інтерес), як деякими іншими науковцями [5, с. 174; 193, с. 89; 195, с. 141], а характер суб'єктів. Так, науковцем виділено індивідуальні та колективні права, перші з яких, як правило, належать людині, а другі формуються з становленням певних спільнот або колективів, але при цьому втілюючи «людський вимір». Колективні права можуть реалізовуватися спільнотою або колективом, але, навіть, у такому разі вони не є сукупністю індивідуальних прав осіб [231, с. 85]. Отже, беручи до уваги точку зору О.І. Процевського, слід визнати, що існування колективних прав у колективних суб'єктів (але виділених не за характером інтересів, а саме за формою реалізації індивідуальних прав) передбачає їх реалізацію в рамках трудових правовідносин. Тому, з думкою правознавця щодо втрати природи колективного, правом у разі намагання його реалізації членом колективу працівників особисто і перехід першого у статус індивідуального слід погодитись. Окрім того, слід наголосити, що на нашу думку, не існування колективних інтересів, що знайшли відображення у праві у вигляді колективних прав, а реалізація

індивідуальних типових інтересів працівників в колективній формі є основою виділення певної підсистеми правовідносин, в рамках якої відбувається реалізація таких інтересів. Вважаємо, що підсистема виокремлюється не за рахунок виокремлення колективних трудових відносин, а за рахунок виокремлення організаційно-управлінських відносин.

Проблемним питанням для реалізації індивідуальних інтересів у колективній формі є те, що на приватних підприємствах не створюються профспілки, а роботодавці чинять перепони для обрання представника працівників, що унеможлиблює захист і представлення індивідуальних інтересів у колективній формі. З цього приводу В. Дзюба зауважує, що «у багатьох новоутворених корпораціях наймані працівники намагаються створити профспілкові комітети. Проте далеко не кожне керівництво згодне на появу таких підрозділів... Щорічно у судах розглядаються тисячі спорів, які не завжди знаходять своє вирішення». При цьому безліч проблем виникає «у осіб, які користуються повагою і довірою в трудовому колективі. Тобто є неформальними лідерами, та яких працівники уповноважують представляти свої інтереси» [156, с. 22]. Однак, невдоволеність працівників рівнем оплати праці, понаднормовою роботою, соціальною незахищеністю не може просто зникнути.

Недарма право на об'єднання І.Я. Кисельов визначає як одне з найважливіших у цивілізованому суспільстві, а його реалізацію – показником існування в ньому демократії [232, с. 59]. Саме колективна форма реалізації типових індивідуальних інтересів є засобом забезпечення їх врахування, реалізації та захисту у разі потреби. Тільки усвідомлення цього працівниками, відродження віри у профспілкові організації – шлях подолання негативних проявів свавілля роботодавців.

О.С. Борисов вважає, що «ми є свідками, як профспілковий рух у країнах Європейського Союзу набуває нового значення. Так, наприклад, без членства у профспілці акторів Великобританії жоден актор не може отримати роботу». І це, на думку науковця, є правильним баченням проблеми, тому що роботодавець не займатиметься соціально-трудовими проблемами працівника. З іншого боку, профспілка має змогу активно втручатися в соціально-трудові процеси, проводити роботу з членами профспілки. «На жаль, в Україні така система ще не сформувалась... Підприємці, як і наймані працівники, є складовою частиною громадянського суспільства, хоча, на жаль, ще не усвідомлена роль цих двох сторін у створенні умов для забезпечення незалежної, демократичної, соціальної, правової України. Ще до проголошення незалежності нашої держави, профспілки виступали як захисники не тільки трудящих, а й підприємців. Відстоюючи своє право на існування та вільний вибір праці, профспілки тим самим захищали громадянське право трудящих та підприємців на свободу асоціацій і захист права на об'єднання (Конвенція МОП №87)» [164, с. 48].

Іншою проблемою є неможливість застосування колективно-договірної форми регулювання соціально-трудових відносин внаслідок відсутності відповідних норм по відношенню до фізичних осіб-підприємців. За твердженням голови Ради Федерації профспілок Черкаської області В.І. Толстоп'ят, «одним із суттєвих засобів впливу на стабілізацію і підвищення ефективності виробництва, вирішення соціальних і економічних питань є укладення районних (міських) регіональних угод, колективних договорів. Проте на ряді підприємств четверта частина працюючих не охоплена колдоговорами. Не забезпечується виконання ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» на приватних, кооперативних підприємствах. ...невідкладне завдання – спільними зусиллями зробити все можливе,



щоб на кожному підприємстві, в установі незалежно від форм власності були укладені колективні договори і угоди. Є непоодинокі випадки, коли нові власники своїми статутними документами не визначають, хто буде представляти трудовий колектив при укладенні трудового договору, угоди. Їм цей юридичний документ не потрібен. Домагаємося, щоб у регіональних угодах міст, районів області, в колективних договорах підприємств, організацій було передбачено пункти щодо розірвання трудового договору з керівником, який не виконує законодавства про працю» [233, с. 20].

Норма права, яка б прямо забороняла фізичним особам-роботодавцям застосовувати колективно-договірну форму вирішення питань управління і організації праці, у чинному законодавстві про працю відсутня. Однак і норми, що зобов'язують таку фізичну особу проводити переговори та укласти колективний договір, в законодавстві про працю також немає. Разом із тим, сфера укладення колективних договорів, угод визначається таким чином, що велика частка роботодавців (мова йде про використання найманої праці роботодавцем без створення юридичної особи) випадає, а саме, у ч. 1 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» зазначено, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. З цього приводу О. Коваленко наголошує, що можна «нагадати про одну законодавчу ініціативу, відображену в ст. 13 проекту Закону України «Про колективні договори і угоди», в якій закріплювалось право укладання колективного договору не тільки на підприємствах, що є юридичними особами, але і з фізичною особою, яка використовує найману працю. Однак, як правило, у фізичної особи-підприємця працює невелика кількість найманих працівників, тому не має сенсу укладати колективний договір в колективі, де всі один одного

знають...» [234, с. 97]. Таким чином, на практиці виникають дві діаметрально протилежних ситуації: 1) фізична особа-роботодавець наймає, прикладом, 10 працівників, для яких можливість укласти колективний договір законодавством не гарантується; 2) працюючі власники певного господарського товариства не наймають жодного працівника, однак зобов'язання укласти колективний договір відносно юридичної особи є наявним.

Вирішити означені проблеми можливо за рахунок внесення відповідних змін до законодавства про працю. Вважаємо, зокрема, що:

1) можливість укладення колективного договору повинна бути закріплена на законодавчому рівні для кожного найманого працівника. Задля цього необхідно внести зміни у ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» і розширити сферу укладення колективних договорів, угод, виклавши ч. 1 цієї статті у наступній редакції:

«Колективний договір укладається роботодавцями незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю»;

2) зобов'язання ініціювання колективних переговорів повинно бути встановлено для тих роботодавців, які найняли двох і більше працівників.

В той же час Я.В. Свічкарьова висловила думка, що «там, де працює найманих працівників або ж працюючих власників до 15 осіб, укладати колективний договір нераціонально, оскільки умови праці можуть бути погоджені в індивідуальному порядку» [235, с. 61]. Ми з такою позицією погодитись не можемо, оскільки вважаємо за потрібне залишити можливість обрання колективної форми реалізації індивідуальних інтересів працівників за кожним працівником і дозволити йому самостійно вирішувати питання щодо її застосування.

Таким чином, слід погодитись, що індивідуальні інтереси в своїй розшарованості (приміром, інтереси окремих працівників) не завжди можуть бути спонукальною силою для виникнення, зміни або припинення правовідносин; не завжди є спонукальною силою для встановлення, зміни та доповнення норм права. Колективні суб'єкти трудового права покликані сприяти реалізації однакових інтересів. Об'єднані за певним критерієм «інтереси працівників» (при чому, мається на увазі не один інтерес на кілька суб'єктів права, а однакові інтереси у кількох суб'єктів права) можуть бути реалізовані у колективній формі. Форма реалізації інтересів не змінює їх природи. Інтереси так і залишаються індивідуальними (суб'єктивними) для кожного з суб'єктів права, в той же час являючи собою однорідні вимоги окремих осіб, що за умови спільної реалізації (у колективній формі) більш плідно й ефективно здійснюються, або здійснюються взагалі, якщо цього може не відбутися у випадку застосування індивідуальної форми.

Реалізація інтересів у колективній формі не означає обов'язкового визнання таких інтересів публічними, державними, суспільними тощо, оскільки вид інтересу та форма його реалізації є різними категоріями, що співвідносяться у різних варіаціях: реалізація індивідуальних інтересів працівників у колективній формі; реалізація суспільного інтересу окремим суб'єктом права в індивідуальній формі та ін. При чому реалізація індивідуальних інтересів в колективній формі може провадитись як представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, так і спеціально створеними суб'єктами права як-то профспілки, організації роботодавців та ін.

Не існування колективних інтересів, що знайшли відображення у праві у вигляді колективних прав, а реалізація індивідуальних типових інтересів працівників в колективній формі є основою виділення певної

підсистеми правовідносин, в рамках якої відбувається реалізація таких інтересів. Ця підсистема виокремлюється не за рахунок виокремлення колективних трудових відносин, а за рахунок виокремлення організаційно-управлінських відносин.

Проблему не використання колективно-договірної форми регулювання соціально-трудова відносин фізичними особами-роботодавцями, які застосовують найману працю, можна вирішувати шляхом внесення відповідних змін до законодавства про працю. Вважаємо, зокрема, що:

1) можливість укладення колективного договору повинна бути закріплена на законодавчому рівні для кожного найманого працівника. Задля цього необхідно внести зміни у ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» і розширити сферу укладення колективних договорів, угод, виклавши ч. 1 цієї статті у наступній редакції:

«Колективний договір укладається роботодавцями незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю»;

2) зобов'язання ініціювання колективних переговорів повинно бути встановлено для тих роботодавців, які найняли двох і більше працівників.

## **Висновки до розділу 2**

Проаналізувавши категорію «інтерес», її сутність і зміст, значення у трудовому праві, вивчивши підстави розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин, дослідивши положення нормативно-правових актів і позиції вчених в означеній сфері, було зроблено ряд висновків. Основні з них такі:

1. Інтерес відіграє багатогранну роль у трудовому праві:

а) виходячи з того, що баланс законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин є одним із головних завдань трудового права, інтерес, з одного боку, здійснює вплив на становлення та розвиток системи трудового права і законодавства, з іншого боку, – активізує суб'єктів в частині встановлення, зміни та припинення суспільних відносин, частина з яких за умови врегулювання нормами права набуває значення правових;

б) будь-який суспільний інтерес не можна визначати елементом правового статусу суб'єкта трудового права, оскільки інтерес спонукає суб'єктів до правореалізації, але не завжди він є правовою категорією. Законні інтереси, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав, включаються до структури правового статусу. Законними інтересами слід визначити такі інтереси, реалізація яких не суперечить чинному законодавству (дозволено все, що не заборонено законом), а незаконними такі, реалізація яких порушує норми права і є суспільно шкідливою або суспільно небезпечною. Частина найбільших значущих законних інтересів відображена у нормах права у вигляді суб'єктивних прав (пряме відображення). Інші ж законні інтереси можуть (а) знайти опосередковане відображення у праві, витікаючи зі змісту норм права, його принципів, або ж (б) не знайти відображення у праві, але і не суперечити йому;

в) виходячи з того, що поняття «інтерес» і «законний інтерес» співвідносяться як ціле і частина, і, в свою чергу, поняття «законний інтерес» і «суб'єктивне право» співвідносяться аналогічним чином, слід погодитись, з тим, що при використанні у законодавстві про працю таких понять як інтереси працівника або роботодавця завжди маються на увазі законні інтереси. Якщо вживається словосполучення «права та інтереси», то мова йде про суб'єктивні права та законні інтереси. Це є

важливим з огляду на необхідність врахування тих законних інтересів, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав;

г) виходячи з того, що правової форми суспільний інтерес може набувати за умови закріплення його у формі суб'єктивного права або визнання законним інтересом, що не має правової форми закріплення, але не суперечить нормам права, слід погодитись, що від ступеня збалансованості і врахування в нормах права інтересів суб'єктів трудових правовідносин залежить ефективність правового регулювання і мінімізація випадків порушень означених норм.

2. Принципово неправильно покладати категорію «колективний інтерес» в основу виділення правового статусу колективних суб'єктів трудового права, адже осмислення, усвідомлення інтересу можливе виключно особою, а не колективом. Відбиття у трудовому праві як публічних, так і приватних інтересів вказує на визнання цієї галузі публічно-приватною.

3. Індивідуальні інтереси внаслідок своєї розшарованості не завжди можуть бути спонукальною силою для (а) виникнення, зміни або припинення трудових правовідносин; (б) встановлення, зміни та доповнення норм права. Колективні суб'єкти трудового права покликані сприяти реалізації однакових інтересів. Об'єднані за певним критерієм «інтереси працівників» (при чому, мається на увазі не один інтерес на кілька суб'єктів права, а однакові інтереси у кількох суб'єктів права) можуть бути реалізовані у колективній формі. Форма реалізації інтересів не змінює їх природи.

4. Реалізація інтересів у колективній формі не означає обов'язкового визнання таких інтересів публічними, державними, суспільними тощо, оскільки вид інтересу та форма його реалізації є різними категоріями, що співвідносяться у різних варіаціях: реалізація індивідуальних інтересів працівників у колективній формі; реалізація суспільного інтересу окремим суб'єктом права в індивідуальній формі

та ін. При чому реалізація індивідуальних інтересів в колективній формі може провадитись як представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, так і спеціально створеними суб'єктами права як-то профспілки, організації роботодавців та ін.

Не існування колективних інтересів, що знайшли відображення у праві у вигляді колективних прав, а реалізація індивідуальних типових інтересів працівників в колективній формі є основою виділення певної підсистеми правовідносин, в рамках якої відбувається реалізація таких інтересів. Ця підсистема виокремлюється не за рахунок виокремлення колективних трудових відносин, а за рахунок виокремлення організаційно-управлінських відносин.

5. Проблему не використання колективно-договірної форми регулювання соціально-трудових відносин фізичними особами-роботодавцями, які застосовують найману працю, можна вирішувати шляхом внесення відповідних змін до законодавства про працю. Вважаємо, зокрема, що:

а) можливість укладення колективного договору повинна бути закріплена на законодавчому рівні для кожного найманого працівника. Задля цього необхідно внести зміни у ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» і розширити сферу укладення колективних договорів, угод, виклавши ч. 1 цієї статті у наступній редакції:

«Колективний договір укладається роботодавцями незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю»;

б) зобов'язання ініціювання колективних переговорів повинно бути встановлено для тих роботодавців, які найняли двох і більше працівників.

## ВИСНОВКИ

Аналіз основних положень чинного законодавства, вивчення творчого доробку науковців як трудового, так і інших галузей права, звернення до основоположних засад загальної теорії права, врахування міжнародного досвіду й досвіду минулих років дозволили сформулювати низку нижченаведених висновків щодо співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за сучасних умов реформування трудового законодавства в Україні.

1. Питання стосовно предмета трудового права є дискусійним. Прихильники однієї точки зору вважають, що він складається з 2-х частин, одну з яких становлять індивідуальні трудові відносини, другу – колективні, кожна з яких охоплює декілька видів останніх. Друга точка зору полягає в тому, що предметом трудового права охоплюються не тільки трудові, а й тісно пов'язані з ними відносини.

2. Трудові правовідносини є складними. До їх структури входять: (а) власне трудові правовідносини (щодо укладення, зміни та припинення трудового договору, відсторонення працівників від роботи, нормування й оплати праці, робочого часу й часу відпочинку, охорони здоров'я працівників у процесі праці, дисципліни праці, оцінки результатів праці й атестації працівників, дисциплінарної відповідальності, матеріальної відповідальності та ін.); (б) організаційно-управлінські відносини у сфері праці; (в) відносини стосовно забезпечення зайнятості і працевлаштування; (г) відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; (д) соціально-партнерські відносини; (е) відносини з нагляду й контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; (є) відносини стосовно розгляду трудових спорів та ін.

3. Трудовими правовідносинами слід вважати суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права, а саме соціальні умови та зв'язки,



що виникають під час діяльності людей у процесі найманої праці. Інші ознаки (наявність спеціального суб'єкта, підпорядкування працівника режиму роботи і правилам внутрішнього трудового розпорядку, двосторонність, оплатність, тривалість, особистий характер тощо) стосуються тільки власне трудових правовідносин. Включення працівника до трудового колективу не є однією з характеристик трудових правовідносин. Ця ознака в сучасних умовах втратила свою актуальність і не є загальною для всіх їх.

4. Підставою виникнення трудових відносин є укладення трудового договору. Характеризуючи останній як юридичний, факт зазначимо, що він є правостворюючим юридичний фактом-дією (за вольовою ознакою) формально рівних потенційних сторін правовідносин і фактом-підставою (за зв'язком з правовими наслідками). Тільки укладення трудового договору в законодавчо закріпленому порядку є гарантією дотримання працівником і роботодавцем визначених у договорі умов і встановлених трудових гарантій.

5. Трудовий договір не є єдиним юридичним фактом, необхідним для появи трудових правовідносин, однак вони не можуть виникнути за його відсутності.

Процедура працевлаштування окремих категорій працівників через особливості їх праці може бути більш складною порівняно із загальними вимогами. Проте її ускладнення не означає зміну законодавчо визначеної підстави появи трудових відносин, а лише вказує на «обтяження» її іншими юридичними фактами, наявність яких є обов'язковою для виникнення правовідносин. Ускладнення процедури працевлаштування має місце у випадках: (а) установлення обов'язкового конкурсного відбору; (б) необхідності проведення виборів, коли кандидат на посаду висувається відповідним колективом людей, після чого він з дотриманням визначеної процедури обирається на посаду; (в) призначення на посаду вищестоящим органом управління.

6. Конкурс проводиться для найбільш ефективного вирішення кадрового питання: перемагає особа, особисті, ділові й моральні якості якої були оцінені конкурсною комісією найвище. Перемога в ньому має бути гарантією прийому на роботу, тобто юридичною підставою укладення трудового договору.

7. Правова конструкція «суб'єкти права» є абстрактним поняттям, що включає всіх осіб, наділених відповідною правосуб'єктністю, які потенційно можуть вступити в певні правовідносини. Поняття «суб'єкти правовідносин» вказує на конкретних учасників правовідносин, між якими виникають відповідні зв'язки (суспільні відносини), врегульовані нормами права. Суб'єкти правовідносин не потенційно, а реально вступають у суспільні відносини, реалізують свої права й виконують покладені на них обов'язки.

«Суб'єкт трудових правовідносин» і «сторона трудових правовідносин» – правові категорії, які також є різними за змістом. Вони відобивають різний рівень участі кожної зі сторін у таких відносинах, який обумовлений неоднаковим обсягом прав та обов'язків. Сторони трудових правовідносин набувають такого статусу в момент реалізації свого права на працю або на використання найманої праці, в той час як суб'єкт трудових правовідносин наділений таким статусом у силу свого особливого положення в конкретних трудових правовідносинах. Сторонами останніх є лише працівник і роботодавець, у той же час суб'єктом трудових правовідносин може виступати держава, профспілка, організація роботодавців та ін.

8. Визначення сторони трудових правовідносин, яка наймає працівників на роботу, як «власник або уповноважений ним орган» потребує заміни. Термін «власник» характеризує особу насамперед як суб'єкта цивільно-правових відносин, що означає можливість володіння, використання й розпорядження майном. Доцільнішим вбачається закріплення терміна «роботодавець», для тлумачення якого слід виходити

з ознаки використання найманої праці, тобто можливості надання роботи в широкому розумінні й наявного застосування праці – у вузькому.

9. Дотримуючись позиції, що тільки фізична або юридична особа може бути стороною трудових правовідносин, вважаємо, що неможливо й недоцільно визнавати трудовий колектив суб'єктом трудового права. Якщо можливість наділення трудового колективу певним обсягом прав та обов'язків (правоздатністю) не викликає сумнівів, то їх реалізація (дієздатність) є сумнівною.

10. Реалізація інтересів у колективній формі не означає обов'язкового визнання їх публічними, державними, суспільними чи іншими, оскільки вид інтересу і форма його реалізації – це неоднакові категорії, що співвідносяться в різних варіаціях. Це реалізація індивідуальних інтересів працівників у колективній формі, суспільного інтересу окремим суб'єктом права в індивідуальній формі та ін. Причому перша може провадитися як представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, так і спеціально створеними суб'єктами права – профспілками, організаціями роботодавців та ін. Не існування колективних інтересів, що знайшли відбиття в праві у вигляді колективних прав, а реалізація індивідуальних типових інтересів працівників у колективній формі є підставою виділення певної підсистеми правовідносин, в рамках якої відбувається така реалізація. Ця підсистема вирізняється за рахунок виокремлення відносин не колективних трудових, а організаційно-управлінських.

11. У передбачених випадках працівники використовують колективну форму реалізації власних інтересів через представника або профспілку. Остання, будучи колективним суб'єктом трудового права, створюється для представлення й захисту індивідуальних інтересів своїх членів.

12. Проблему невикористання колективно-договірної форми регулювання соціально-трудових відносин фізичними особами-роботодавцями, які застосовують найману працю, треба вирішувати шляхом внесення відповідних змін до законодавства про працю. Зокрема, вважаємо, що:

а) можливість укладення колективного договору повинна бути закріплена на законодавчому рівні для кожного найманого працівника. Для цього необхідно внести зміни у ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» й розширити сферу укладення колективних договорів, угод. Частина 1 цієї статті слід викласти в наступній редакції:

«Колективний договір укладається роботодавцями, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю»;

б) зобов'язання ініціювання колективних переговорів має бути встановлено для тих роботодавців, які найняли двох або більше працівників.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Щербіна В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербіна / За ред. В.С. Венедиктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
2. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
4. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 366 с.
5. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. – К.: Наук думка, 1984. – 280 с.
6. Алексеев С.С. Общетеоретические проблемы системы советского права / С.С. Алексеев. – М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1961. – 188 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
8. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 312 с.
9. Карпенко Д.О. Основи трудового права: Навч. посіб. / Д.О. Карпенко. – К.: А.С.К., 2003. – 656 с.
10. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: Навч. посіб. / Ю.П. Дмитренко. – К.: Школа, 2004. – 288 с.
11. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристь, 1997. – 480 с.
12. Жернаков В.В. Соціально-трудо́ві відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В.В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41 – 45.
13. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
14. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Л.: ЛНУ, 2002. – 536 с.
15. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Вердикт 1 М, 1999. – 372 с.
16. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 209 с.
17. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА\*М – НОРМА, 1998. – 480 с.
18. Никитинский В.И. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников / В.И. Никитинский, Т.Ю. Коршунова // Государство и право. – 1992. – № 6. – С. 12 – 18.
19. Кодекс законів про працю України. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 1040 с.

- 20.Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С.А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 53 – 61.
- 21.Воловик В. Про трудовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. – 1997. – № 1. – С. 61 – 65.
- 22.Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання) / Г. Чанишева, Н. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9. – С. 13 – 19.
- 23.Хохлов Е.Б. Об основаниях трудовых правоотношений / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 1994. – № 4. – С. 33 – 43.
- 24.Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.И. Ставцевой. – М.: Юрид. лит, 1988. – 607 с.
- 25.Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1996. – 446 с.
- 26.Лаврінчук І.П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т законодавства Верховної Ради України / І.П. Лаврінчук. – К., 1999. – 186 с.
- 27.Холодова Е.В. Правовое регулирование труда государственных служащих: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова / Е.В. Холодова. – М., 1995. – 18 с.
- 28.Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.:Одиссей, 1999. – 480 с.
- 29.Карпенко Д.О. Трудове право України: Курс лекцій / Д.О. Карпенко. – К.: МАУП, 1999. – 182 с.
- 30.Трудовое право: Учебник / Под ред. И.В. Семеновой. – М.: Центр, 1998. – 396 с.
- 31.Кудрявцев В.Н. Правовое поведение: норма и патология / В.Н. Кудрявцев. – М.: Мысль, 1982. – 287 с.
- 32.Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України / О.М. Ярошенко. – Х., 1999. – 20 с.
- 33.Бегичев Б.К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права / Б.К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юрид. ин-та. – Серия юрид. наук. – Вып. 4. – Свердловск, 1965. – С. 155 – 227.
- 34.Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – 248 с.
- 35.Бачило И.Л. Организация советского государственного управления (правовые проблемы) / И.Л. Бачило. – М.: Наука, 1984. – 157 с.
- 36.Щербина В.И. Дисциплинарная ответственность государственных служащих органов внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ун-т внутр. дел / В.И. Щербина. – Х., 1998. – 208 с.
- 37.Лавриненко О.В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ун-т внутр. дел / О.В. Лавриненко. – Х., 1998. – 224 с.

38. Трудовое право Украины: Конспект лекций / Под ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Консум, 1998. – 140 с.
39. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова и О.В. Смирнова. – М.: Юрид. лит., 1988. – 427 с.
40. Александров М.Г. Трудовое правоотношение / М.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
41. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права / Г.Ф. Шершеневич. – Рига: Д. Гликсман, 1924. – 805 с.
42. Чувакова Г.М. Дефектність фактичних складів: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Одеська нац. юрид. акад. / Г.М. Чувакова. – Одеса, 2004. – 19 с.
43. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П.Д. Пилипенко. – К.: Т-во Знання, КОО, 2003. – 146 с.
44. Матузов Н.И. О сущности, содержании и структуре юридической обязанности / Н.И. Матузов, Б.М. Семенко // Вопросы теории государства и права. Актуальные проблемы теории социалистического государства и права. Межвуз. научн. сб. – Изд-во Саратовского. ун-та, 1983. – 192 с.
45. Теория государства и права: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1968. – 640 с.
46. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве / О.А. Красавчиков. – М.: Госюриздат, 1958. – 184 с.
47. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С.Ф. Кечекьян. – М.: Госюриздат, 1958. – 188 с.
48. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. – Свердловск: Изд-во Свердловского юрид. ин-та, 1964. – 226 с.
49. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1955. – 176 с.
50. Смирнов О.В. Содержание трудового правоотношения / О.В. Смирнов // Труды ВЮЗИ. – 1978. – Вып. 56. – С. 101 – 106.
51. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
52. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований, станом на 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
53. Молодцов М.В. Трудовое право России: Учебник / М.В. Молодцов, О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М.: НОРМА, 2001. – 576 с.
54. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
55. Ханнанов Р.А. Нормативные условия в динамике гражданского правоотношения / Р.А. Ханнанов // Советское государство и право. – 1973. – № 8. – С. 123 – 127.

56.Єрьюменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України / В.В. Єрьюменко. – Х., 1998. – 195 с.

57.Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.

58.Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве / В.Б. Исаков. – М.: Юрид. лит., 1984. – 144 с.

59.Иоффе О.С. Правоотношение по советскому гражданскому праву / О.С. Иоффе. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1949. – 144 с.

60.Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования / В.Б. Исаков. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1980. – 128 с.

61.Федькив Г.И. Правовые вопросы организации научной работы в СССР / Г.И. Федькив. – М.: Госюриздат, 1958. – 267 с.

62.Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 січня 2001 р. / За ред. Б.С. Стичинського, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня. – К.: А.С.К., 2001. – 1072 с.

63.Пашков А.С. Кадровая политика и право / А.С. Пашков, Т.В. Иванкина, Е.В. Магницкая. – М.: Юрид. лит., 1989. – 288 с.

64.Єрьюменко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців / В. Єрьюменко // Право України. – 1997. – № 5. – С. 52 – 57.

65.Джигоев С.Х. Правовое регулирование трудовых отношений федеральных государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Московская гос. юрид. акад. / С.Х. Джигоев. – М., 1997. – 221 с.

66.Бриллиантова Н.А. Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, В.Г. Малов и др. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2001. – 178 с.

67.Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – ст.43.

68.Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від від 25.03.2016 № 246 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 28. – стор. 179. – стаття 1116.

69.Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – ст.379.

70.Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 № 1631 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 6. – стор. 156. – стаття 320.

71.Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995 – 1998 рр.). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юрид. практики України. – 1998. – № 8.



72. Бодерскова Г.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова / Г.С. Бодерскова. – М., 1983. – 22 с.

73. Проблемы общей теории права и государства: Учебник / Под ред. В.С. Нерсесянца. – М.: Норма, 2004. – 832 с.

74. Новицкий И.Б. Сделки. Исковая давность / И.Б. Новицкий. – М.: Юрид. лит., 1954. – 248 с.

75. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – ст. 3.

76. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Московская гос. юрид. акад. / М.В. Лушникова. – М., 1997. – 363 с.

77. Чанишева Г.І. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Г.І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 8. – С. 31 – 34.

78. Марченко М.Н. Общая теория права: Учебник / М.Н. Марченко. – Л.: Ленинградский гос. ун-т, 1976. – 347 с.

79. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Саратовский юрид. ин-т / Н.П. Черноморченко. – Саратов, 1968. – 16 с.

80. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

81. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288 с.

82. Флейшиц Е.А. Соотношение правоспособности и субъективных прав / Е.А. Флейшиц // Вопросы общей теории сов. права. – М.: Госюриздат, 1960. – 381 с.

83. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.

84. Загальна теорія держави і права: Підручник / За редакцією М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – 427 с.

85. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка / І.М. Якушев. – Львів, 1999. – 184 с.

86. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

87. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community // Official Journal of the European Communities (English special edition). – 1968. – № L 257/2. – P. 475 – 484.

88. Judgment of the Court of 19 March 1964. Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten

(Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep – Netherlands. Case 75-63. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1964:19.

89. Rozsudok Súdneho dvora z 23. marca 1982. D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie. Návrh na začatie prejudiciálneho konania Raad van State – Holandsko. Vec 53/81. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1982:105.

90. Judgment of the Court of 3 June 1986. R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie. Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. Freedom of movement for workers – Concept of worker. Case 139/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1986:223.

91. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 5 October 1988. Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie. Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. Economic activities carried out by members of religious communities – Freedom to provide services. Case 196/87. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1988:475.

92. Judgment of the Court of 26 February 1991. – The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen. – Reference for a preliminary ruling: High Court of Justice, Queen's Bench Division – United Kingdom. – Free movement of workers – Right of residence – Seeking employment – Temporal limitation. – Case C-292/89. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1991:80.

93. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 // Збірник постанов Уряду України. – 1994. – № 7. – Ст. 172.

94. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2006. – № 2.

95. Kodeks pracy // Stan prawny. – Maj 1998 r. – S. 12.

96. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників / О. Ярошенко // Право України. – 1999. – № 3. – С. 74, 75.

97. Погребной Т.М. Теория права: Учебн. пособие / Т.М. Погребной. – Харьков: Гос. специализир. изд-во «Основа», 2003. – 128 с.

98. Волкова О.Н. Субъекты социалистического трудового договора / О.Н. Волкова // Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период. – М.: ВЮЗИ, 1986. – С. 105 – 113.

99. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудовых правоотношений в условиях перехода Украины до рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. Украины / П.Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.

100. Барабаш О.Т. Деякі властивості трудових правоотношений / О.Т. Барабаш // Право України. – 1997. – № 8. – С. 53 – 57.

101. Бегичев Б.К. Проблемы трудовой дееспособности граждан / Б.К. Бегичев // Проблемы советского трудового права: Научные труды. – Вып. 46. – Свердловск: Свердловский юрид. ин-т, 1975. – С. 45 – 78.

102. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон УРСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

103. Венедиктов А.В. Государственные юридические лица в СССР / А.В. Венедиктов // Советское государство и право. – 1940. – № 10. – С. 63 – 66.

104. Про власність: Закон УРСР від 07.02.1991 № 697-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 20. – Ст. 249.

105. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Цивільного кодексу України: Закон України від 27.04.2007 № 997-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 33. – Ст. 440.

106. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин / М. Кришталь // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 49 – 55.

107. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / З. Козак // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44 – 50.

108. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.

109. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА\*М, 1998. – 263 с.

110. Практикум по трудовому праву / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТЕИС, 1996. – 248 с.

111. Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 125 – 129.

112. Про податок з доходів фізичних осіб: Закон України від 22.05.2003 № 889-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 37. – Ст. 308.

113. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

114. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – Ст. 376.

115. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – ст.11.

116. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

117. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. – Ст. 372.

118. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – ст.112.

119. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 № 2436-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.

120. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. –ст. 216.

121. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование: Ч. II: Внутренний порядок хозяйственных предприятий / Л.С. Таль. – Ярославль: Типография Губернского Правления. – 420 с.

122. Соловйова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловйова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 79 – 82.

123. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. – М.: Типография Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.

124. Задорожна О. Робота профспілки спрямована на вдосконалення колективно-договірних відносин / О. Задорожна // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 3. – С. 19 – 21.

125. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання / Н.Д. Гетьманцева //Актуальні проблеми трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.) / За ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 106 – 110.

126. Иоффе О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский.. – М.: Госюриздат, 1961. – 325 с.

127. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1978. – 394 с.

128. Большая советская энциклопедия. – Т. 12. – 3-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1973 – 718 с.

129. Основы экономики труда / Под. ред. К.С. Ремизова. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – 493 с.

130. Ястребов В. Коллектив трудящихся в политической организации общества / В. Ястребов // Общественные науки. – 1982. – № 3. – С. 32 – 39.

131. Конституція (Основний закон) Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 07.10.1977 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-77>

132. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями: Закон СССР от 17.06.1983 № 9500-X // СП СССР. – 1983. – № 15.

133. О государственном предприятии (объединении): Закон СССР от 30.06.1987 № 7284-XI // Ведом. Верховн. Совета СССР. – № 26. – Ст. 385.

134. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки від 20.04.1978 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/888-09>

135. Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии / Под ред. В.А. Масленникова. – М.: Наука, 1979. – 294 с.

136. Кондратьев Р.И. Закон о государственном предприятии и права трудовых коллективов / Р.И. Кондратьев. – Львов: Вища школа, 1988. – 90 с.

137. Сырых В.М. Теория государства и права: Учебник / В.М. Сырых. – М.: Юстицинформ, 2001. – 592 с.

138. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. – М.: Юристь, 2002. – 592 с.

139. Пашков А.С. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / А.С. Пашков. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – 197 с.

140. Цепин А.И. Трудовое право и трудовой коллектив / А.И. Цепин, А.В. Пятаков / Отв. ред. Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1986. – 199 с.

141. Андреев В.С. Проблемы общей части советского трудового права / В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук // Известия ВУЗов. Правоведение. – 1980. – № 2. – С. 64 – 71.

142. Байтин М.И. Теория государства и права: Курс лекций / М.И. Байтин, Ф.А. Григорьев, И.М. Зайцев и др. – М.: Юристь, 1997. – 475 с.

143. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Изд. группа НОРМА – ИНФРА\*М, 2000. – 616 с.

144. Хрусталева Б.Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права / Б.Ф. Хрусталева. – М.: Юрид. лит., 1976. – 159 с.

145. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій / В.О. Котюк. – К.: Вентурі, 1996. – 208 с.

146. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: Закон України від 05.04.2001 № 2343-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 21. – Ст. 104

147. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

148. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

149. Слюсар А.М. Трудовий колектив і його правовий стан в період розвитку ринкової економіки / А.М. Слюсар // Проблеми законності: Респ. міжвід. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 41 – 45.

150. Максименко В.Ф. Трудові колективи в системі радянської соціалістичної демократії / В.Ф. Максименко. – К.: Наук. думка, 1976. – 164 с.

151. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львівського нац. ун-ту імені І. Франка, 1999. – 214 с.
152. Слюсар А.М. Конституція України та суб'єкти трудового права / А.М. Слюсар // Матеріали наукової конференції «Конституція України – основа модернізації держави та суспільства». – 21-22 червня 2001 р., м. Харків. – Х.: Право, 2001. – С. 196 – 197.
153. Бондаренко Э.Н. О субъектах коллективного договора и правоотношениях по установлению условий труда / Э.Н. Бондаренко // Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений. – Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1987. – С. 140 – 156.
154. Грудницька С. Засновник – підприємство – трудовий колектив: потрібен баланс інтересів / С. Грудницька, О. Переверзев // Донецький національний університет. Правничий часопис Донецького університету. – 2000. – № 1(4). – С. 17 – 21.
155. Снигирева И.О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / ВНИИСЗ / И.О. Снигирева. – М., 1988. – 34 с.
156. Дзюба В. Профспілки «білих комірців»: бути чи не бути? / В. Дзюба // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 3. – С. 22 – 24.
157. Жуков В.І. Наймані працівники та їхні профспілки як суб'єкти соціального партнерства / В.І. Жуков // Профспілки України. – 2001. – № 4(112). – С. 35 – 41.
158. Король А. Современный профсоюз – это инструмент социальной стабильности в обществе / А. Король // Автограф ХХІ век. – 2007. – № 4(9). – С. 16 – 19.
159. Цвих В.Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика / В.Ф. Цвих. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2002. – 376 с.
160. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки(теоретично-правовий аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр справ / В.Ю. Нікіфоров. – Х., 2005. – 18 с.
161. Спиридонов Л.И. Теория государства и права: Учебник / Л.И. Спиридонов. – М.: Статут, 1999. – 304 с.
162. Загальна теорія держави і права: Навч. посібник / За ред. В.В. Копейчикова. – К.: Юрінком, 1997. – 320 с.
163. Маркс К. Дебаты о свободе печати / К. Маркс // Сочинения. – 2-е изд. – Т. 1. – М.: Политиздат, 1955. – 382 с.
164. Борисов О.С. Профспілковий рух у приватному секторі України: реалії сьогодення / О.С. Борисов // Профспілки України. – 2001. – № 4(112). – С. 47 – 51.
165. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / В. Даль. – Т. 1. – М.: Русский язык, 1978. – 746 с.

166. Энциклопедический словарь. – Т. XIII (кн. 25). – СПб.: Издатели: Ф.А. Брокгауз, И.А. Эфрон, 1891. – 819 с.
167. Український радянський енциклопедичний словник. – В 3-х т.: Т. 1. – К.: АН УРСР, 1966. – 856 с.
168. Філософський словник / За ред. В.І. Шинкарука. – К.: УРЕ, 1986. – 800 с.
169. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / За ред. В.І. Волович. – К.: Український центр духовних культур, 1998. – 736 с.
170. Философский словарь. – М.: Политиздат, 1991. – 528 с.
171. Курбатов А.Я. Сочетание частных и публичных интересов при правовом регулировании предпринимательской деятельности / А.Я. Курбатов. – М.: Юристь, 2001. – 212 с.
172. Проблемы теории государства и права. Учебн. пособие / Под ред. А.В. Малько. – М.: Проспект, 1999. – 504 с.
173. Тихомиров Ю.А. Коллизионное право: Учебн. и научно-практ. пособие / Ю.А. Тихомиров. – М.: Юстицинформ, 2000. – 394 с.
174. Зайчук О.В. Теорія держави і права: Академічний курс: Підручник / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
175. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н.И. Матузов. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1972. – 278 с.
176. Королев А.И. Теория государства и права: Учебник / А.И. Королев, А.С. Явич. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. – 551 с.
177. Загальна теорія держави і права: Підручник / За ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2009. – 584 с.
178. Скакун О.Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс): Учебник / О.Ф. Скакун. – Х.: Эспада, 2005. – 840 с.
179. Рабінович П.М. Основы загальної теорії права і держави: Навч. посібник / П.М. Рабінович. – К.: ІСДО, 1995. – 172 с.
180. Порошук С.Д. Загальні основи теорії соціально – правового захисту співробітників міліції / С.Д. Порошук. – Запоріжжя: Юрид. ін-т МВС України, 2001. – 134 с.
181. Общая теория прав человека / Отв. ред. Е.А. Лукашева. – М.: НОРМА, 1996. – 509 с.
182. Щербюк Н. Правове регулювання трудових відносин. Завдання держави – узгодити протилежні інтереси / Н. Щербюк // Віче. – 2007. – № 11(200). – С. 25, 26.
183. Ципеліус Р. Філософія права / Р. Ципеліус / Під ред. Є.М. Причепія. – К.: Тандем, 2000. – 300 с.
184. Андриановская И.И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда / И.И. Андриановская // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 78 – 82.
185. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – М.: Статут, 2000. – 411 с.

186. Гвишиани Д. Материалистическая диалектика – основа системных исследований / Д. Гвишиани // *Общественные науки.* – 1981. – № 2. – С. 109. – 117.

187. Полевой Н.С. Криминалистическая кибернетика: Теория информационных процессов и систем в криминалистике / Н.С. Полевой. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 207 с.

188. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект / Г.І. Чанишева. – Одеса: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

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

190. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Одеська нац. юрид. акад. / Г.І. Чанишева. – Одеса, 2001. – 419 с.

191. Снигирева И.О. К вопросу о профсоюзах как субъектах советского трудового права / И.О. Снигирева // *Проблемы трудового права и права социального обеспечения.* – М.: ИГПАН СССР, 1975. – С. 86 – 92.

192. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса / А.С. Пашков // *Государство и право.* – 1995. – № 3. – С. 76 – 85.

193. Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г. Чанишева // *Юридичний вісник.* – 2000. – № 3. – С. 89 – 95.

194. Российское законодательство и Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод: Обзор материалов научно-практической конференции в Институте государства и права РАН // *Государство и право.* – 1997. – № 5. – С. 92 – 99.

195. Права человека: Учебник / Отв. ред. Е.А. Лукашева. – М.: НОРМА – ИНФРА\*М, 1999. – 573 с.

196. Гукасян Р.Е. Личные интересы в механизме правового регулирования / Р.Е. Гукасян // *Защита личных и общественных интересов в гражданском судопроизводстве.* – Калинин, 1985. – 177 с.

197. Кожевников С.Н. Социально-правовая активность личности / С.Н. Кожевников // *Советское государство и право.* – 1980. – № 9. – С. 23 – 28.

198. Лукашева Е.А. Социалистическое правосознание и законность / Е.А. Лукашева. – М.: Юрид. лит., 1973. – 344 с.

199. Плеханов Г.В. Избранные философские произведения / Г.В. Плеханов. – Т. II. – М.: Политиздат, 1956. – 496 с.

200. Попов В.К. Право и материальные интересы в межхозяйственной кооперации / В.К. Попов. – Х.: Вища школа, 1983. – 170 с.

201. Михайлов С.В. Интерес как общенаучная категория и ее отражение в науке гражданского права / С.В. Михайлов // *Государство и право.* – 1999. – № 7. – С. 86 – 92.



202. Мальцев Г.В. Соотношение субъективных прав, обязанностей и интересов советских граждан / Г.В. Мальцев // Советское государство и право. – 1965. – № 10. – С. 17 – 26.

203. Галкин П.Я. Интерес в диалектическом единстве отражения и отношения: Автореф. дис. ... канд. философ. наук: 09.00.01 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова / П.Я. Галкин. – Киев, Одесса, 1977. – 20 с.

204. Бернацкий В.О. Интерес: познавательная и практическая функция / В.О. Бернацкий. – Томск: Томский гос. ун-т, 1984. – 168 с.

205. Психология: Словарь / Под. ред. А.В. Петровского, М.Г./ Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 528 с.

206. Здравомыслов В.Г. Потребности. Интересы. Ценности / В.Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.

207. Ханипов А.Т. Интересы как форма общественных отношений / А.Т. Ханипов. – Новосибирск: Наука, 1987. – 225 с.

208. Общая и прикладная политология: Учебн. пособие / Под общ. ред. В.И. Жукова, Б.И. Краснова. – М.: МГСУ; Изд-во «Союз», 1997. – 992 с.

209. Здравомыслов А.Г. Проблема интереса в социологической теории / А.Г. Здравомыслов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1964. – 74 с.

210. Сиренко В.Ф. Интересы – власть – управление / В.Ф. Сиренко. – К.: Наукова думка, 1991. – 156 с.

211. Юридична енциклопедія: В 6 т.: Т. 5 / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К: Укр. енцикл. 2003. – 736 с.

212. Процевский А.И. О предмете советского трудового права / А.И. Процевский // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М.: ИГПАН СССР, 1975. – С. 43 – 68.

213. Тихомиров Ю.А. Публичное право: Учебник / Ю.А. Тихомиров. – М.: БЕК, 1995. – 484 с.

214. Кулагин М.И. Предпринимательство и право: опыт Запада / М.И. Кулагин. – М.: Дело, 1992. – 144 с.

215. Котюк І.І. Основи публічного права України / І.І. Котюк. – К.: Логос, 1998. – 160 с.

216. Селіванов В.М. Громадянське суспільство в Україні: проблеми формування і взаємодії з державою / В.М. Селіванов // Громадянське суспільство і підприємництво в Україні: Збірн. наук. праць. – К.: Манускрипт, 1996. – С. 21 – 26.

217. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права / Г.Ф. Шершеневич. – 7-е изд. – СПб: Издание Бр. Башмаковых, 1909. – 818 с.

218. Додонов Е.Н. Словарь гражданского права / Е.Н. Додонов, Е.В. Каминская, О.Г. Румянцев / Под общ. ред. В.В. Залесского. – М.: ИНФРА\*М, 1997. – 304 с.

219. Ліппотт Й. Юридичні особи публічного права як суб'єкти майнових прав / Й. Ліппотт // Управління державною власністю: правова модель та досвід інших країн. – К., 1999. – С. 26 – 35.

220. Кряжков А.В. Публичный интерес: понятие, виды и защита / А.В. Кряжков // Государство и право. – 1999. – № 10. – С. 91 – 99.
221. Дождев Д.В. Римское частное право: Учебник / Д.В. Дождев. – М.: Издат. группа ИНФРА\*М, 1996. – 704 с.
222. Себайн Дж.Г. Історія політичної думки: Пер. з англ. / Дж.Г. Себайн, Т.Л. Торсон. – К.: Основи, 1997. – 838 с.
223. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебн. пособие / В.Н. Хропанюк / Под. ред. В.Г. Стрекозова. – М.: ИНФРА\*М, 2000. – 382 с.
224. Монтень М. Опыты: В 3 кн.: Кн. 3 / М. Монтень. – СПб.: Кристалл; Респекс, 1998. – 572 с.
225. Алексеев С.С. Наш шанс / С.С. Алексеев // Новый мир. – 1993. – № 4. – С. 10 – 18.
226. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н.Г. Александров // Советское государство и право. – 1985. – № 5. – С. 115 – 122.
227. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 486 с.
228. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справ. пособие. – 5-е изд. / Под. ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2007. – 664 с.
229. Процевський О.І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? / О.І. Процевський // Право України – 1996. – № 7. – С. 13 – 20.
230. Александров Н.Г. Экономические труды управления и коллектив социалистического государственного предприятия / Н.Г. Александров // Хозяйственная реформа и трудовое право. – М.: Наука, 1970. – С. 31 – 54.
231. Гончарова Г. Сфера укладення колективного договору / Г. Гончарова, В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85 – 87.
232. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И.Я. Киселев. – М.: Рос. акад. наук, ИНИОН, 1992. – 90 с.
233. Толстоп'ят В.І. Тристоронній регіональній угоді – силу закону / В.І. Толстоп'ят // Профспілки України. – 2001. – № 4(112). – С. 19 – 21.
234. Коваленко О. Коллективный договор: реалии и перспективы / О. Коваленко // Персонал. – 2000. – № 6. – С. 96 – 99.
235. Свічкарьова Я. Регулювання праці в акціонерних товариствах / Я. Свічкарьова // Право України. – 1998. – № 1. – С. 58 – 61.