



## ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СУБЪЕКТ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЧЕСТВА

И. ЯКУШЕВ

кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового, хозяйственного и экологического права  
Восточноевропейского национального университета имени Леси Украинки

### SUMMARY

The article focuses on the legal properties of a labour collective particularly legal capacity, capability, legal status necessary for its subject acknowledgement of local creation of regulatory acts. A legal capacity as natural ability of community of the people incorporated by unity of will and interests is highlighted. The capability of a labour collective has defined as an independent property that occurs considerably later than legal capacity. A labour collective's legal status is examined as totality of rights and duties the volume of which depends on the pattern of ownership on means of production. In order to be a legal subject including labour, a labour collective must possess a legal capacity and legal status. For local norms of law creations it must be provided with a capability.

**Key words:** labour collective, local rules of law, legal capacity, capability, legal status.

\* \* \*

Статья освещает юридические свойства трудового коллектива, в частности правоспособность, дееспособность, правовой статус, необходимые для признания его субъектом локального нормотворчества. Правоспособность рассматривается как естественная способность общности людей, объединенных единством воли и интересов. Дееспособность трудового коллектива определена как самостоятельное свойство, которое возникает значительно позже правоспособности. Правовой статус трудового коллектива рассматривается как совокупность прав и обязанностей, объем которых зависит от формы собственности на средства производства. Чтобы быть субъектом права, в том числе и трудового, трудовой коллектив должен обладать правоспособностью и правовым статусом. Для созданий локальных норм права он должен так же быть наделен дееспособностью.

**Ключевые слова:** трудовой коллектив, локальные нормы права, правоспособность, дееспособность, правовой статус.

*Постановка проблемы. В регулировании трудовых отношений важное место занимают локальные (местные) нормы права, принимаемые непосредственно на предприятиях, в учреждениях, организациях работодателем, как правило, по согласованию с трудовым коллективом или профсоюзными органами. Благодаря локальному регулированию трудовых и тесно связанных с ними отношений развиваются демократические основы в производственной деятельности. Соотношение же локального и централизованного регулирования является показателем демократизма существующей правовой системы общества.*

*Согласно Кодексу законов о труде Украины (далее – КЗоТ) [1] трудовой коллектив наделен полномочиями принимать непосредственное участие в создании локальных норм права, например при заключении коллективного договора (ст. 12), утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 142) и т. д. Это требует выяснения свойств трудового коллектива как субъекта нормотворчества, определения его правоспособности, дееспособности и правового статуса, а в целом признания его субъектом права.*

**Состояние исследования.** Исследованию коллективных субъектов права посвящены труды С. С. Алексеева, О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородского и других. В отрасли трудового права проблемы свойств трудового коллектива как субъекта права рассматривали Р. З. Лившиц, В. Ф. Максименко, Н. И. Малышко, В. А. Масленников, А. С. Пашков, А. Г. Перфильев, В. Н. Скобелкин, А. А. Фатуев, А. И. Шебанов и др. Вместе с тем развитие социально-экономических отношений в Украине, разнообразие форм собственности на средства производства, существование наряду с го-

сударственными частными, совместными, коллективных и других предприятий обуславливают необходимость разработки новых подходов к пониманию трудового коллектива как субъекта права, в том числе и трудового, определение его свойств как субъекта создания локальных норм права, что и является **целью данной статьи.**

**Изложение основного материала.** В большинстве случаев выполнение работником трудовой функции обусловлено необходимостью его вступления у трудовой коллектив, ведь только совместная деятельность всех членов коллектива в итоге приводит к

результату, который стремится достичь работодатель нанимая работников. Поэтому в самом общем виде трудовой коллектив можно определить как совокупность работников, находящихся в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем. Однако, это не простая совокупность работников, а определенное объединение, которое имеет свои интересы, наделенное законодательством правами и обязанностями, а значит такое, что признается субъектом права.

В свое время С. С. Алексеев отмечал, что коллективным субъектом права является признанное законом общественное образование, обладающее единством воли и цели, которые обеспечиваются системой его организации [2, с. 240]. Трудовой коллектив и является таким образованием, определяется правовыми нормами, имеет единство воли и цели, которые обеспечиваются определенной системой его организации [3, с. 21].

Обязательным условием для признания трудовых коллективов субъектами права являются их персонализация, выраженная в организационном единстве данного коллектива индивидов. Для трудового коллектива характерно, что он выступает как совокупность людей, организационно объединенных для совместной деятель-



ности, направленной единством воли и интересов. Наличие определенной социальной структуры, особого социального статуса, групповых интересов предоставляет качественную определенность данной совокупности людей, позволяет выделить ее среди других коллективных образований. Вместе с тем, это общественное образование должно быть признано законом раньше чем оно может стать субъектом права, и только в этом случае коллектив может совершать юридически значимые действия от своего имени и в своих интересах [4, с. 205].

В соответствии со ст. 252-1 КЗоТ трудовой коллектив предприятия образуют (составляют) все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работников с предприятием. Исходя из такого законодательного определения трудового коллектива, стоит отметить, что оно является родовым и распространяется на все предприятия, независимо от отраслевой принадлежности, формы собственности, социального положения его членов и т. п. А потому в состав трудового коллектива включаются как наемные работники (не только постоянные, но и сезонные и временные, независимо от срока трудового договора [5, с. 32]), так и другие категории работающих – работающие собственники, уполномоченный собственником орган, администрация и др. Фактически к трудовому коллективу принадлежит любое лицо, которое вступает в трудовые правоотношения с работодателем независимо от должности, которую он занимает и какими полномочиями он наделен. Если в сфере государственного (конституционного) права такое определение является приемлемым и правильным, то в сфере трудового права с таким определением трудового коллектива согласиться трудно.

Согласно ч. 2 ст. 4 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» [6], к сторонам социального диалога на локальном уровне относятся: сторона работников, субъектами которой являются первичные профсоюзные организации, а в случае их отсутствия – свободно избранные для ведения кол-

лективных переговоров представители (представитель) работников; сторона работодателя, субъектами которой являются работодатель и/или уполномоченные представители работодателя. Если владелец предприятия одновременно работает на этом же предприятии, то он, согласно законодательного определения трудового коллектива, является его членом. Возникает ситуация, что владелец подписывает коллективный договор с представителями трудового коллектива, которым он, как член трудового коллектива, уполномочил подписать с собой договор.

Несовершенство определения трудового коллектива можно проследить и при заключении коллективного договора на предприятиях, в учреждениях, организациях, основанных на государственной форме собственности, в которых администрация (или ее часть) выступает и членами трудового коллектива, и уполномоченным собственником органом. Если бы администрация, работающий собственник, уполномоченный собственником орган выражали волю и интересы всего коллектива, то не имело бы смысла заключать коллективные договоры, локальные соглашения по охране труда и т. д., поскольку вторым субъектом этих сделок выступает тот же трудовой коллектив в лице профсоюзного комитета или иного, уполномоченного трудовым коллективом органа. Однако владелец (в т. ч. и работающий) заинтересован в получении максимальной прибыли при минимальных затратах на заработную плату, социальные нужды и т. п., а работники, наоборот, заинтересованы в получении большей заработной платы, установлении социальных гарантий, создании благоприятных условий труда и т. д. Противоположность этих интересов требует их согласования, что находит свое отражение в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

Итак, законодательное определение понятия трудового коллектива не учитывает ни вида, ни характера деятельности предприятия, ни правового статуса личного состава. Вместе с тем указанные особенности имеют прямое влияние на содержание интересов членов трудового коллектива (правильнее сказать интересы отдельных его ча-

стей (групп)), которые должны быть учтены при определении понятия трудового коллектива. Как отмечает А. А. Фатуев, важно отметить, что трудовые коллективы объективно занимают положение, которое заставляет их в определенной мере противопоставлять себя и государству, и предприятию, как хозяйственной единицы, и другим коллективам [7, с. 60]. Кроме того, интересы наемных работников и работников – владельцев предприятия тоже не совпадают, как совпадают интересы администрации, которая наделена властными полномочиями и обязанных подчиняться ей работников. Р. З. Лившиц отмечал, что интересы коллектива и администрации совпадают не всегда, как не совпадают социальные и производственные основы в работе [8, с. 55]. А следовательно, нецелесообразно в трудовом праве включать их всех в единое понятие «трудоу коллектив».

С. Павлович и В. Пятина утверждают, что трудовым коллективом предприятия, независимо от форм собственности и порядка их создания, следует считать всех граждан, осуществляющих непосредственно производственную деятельность или предоставляющих услуги, обусловленные производством, а также лиц, осуществляющих управленческую деятельность, если все они находятся в трудовых отношениях с данным предприятием [9, с. 42]. Данное определение основано на наличии трудовых правоотношений между членами трудового коллектива и работодателем и по своей сути фактически совпадает с законодательным определением трудового коллектива (ст. 252-1 КЗоТ). При этом не учитывается, что интересы отдельных работников или их групп могут отличаться от интересов всего трудового коллектива, хотя все они находятся в трудовых правоотношениях с работодателем. Например, работающие собственники, как и наемные работники, находятся в трудовых правоотношениях с работодателем, однако интересы первых сводятся в основном к получению прибыли за счет создания добавочной стоимости, а интересы наемных работников, как отмечалось выше, – к увеличению заработной платы и социальных гарантий. Различия интересов ставят под сомнение целесообразность включения в трудо-



вой коллектив (в частности в трудовом праве) работающих владельцев. Не совпадают также интересы уполномоченного собственником органа, который выражает его волю, и наемных работников. А поэтому включать в трудовой коллектив уполномоченный собственником орган тоже нецелесообразно.

По нашему мнению, при определении состава трудового коллектива нужно учитывать два фактора: во-первых, наличие трудовых правоотношений, и во-вторых, общность интересов. Учитывая это, мы считаем, что *трудовой коллектив* составляют все работники, находящиеся в трудовых правоотношениях с работодателем и интересы которых не совпадают с интересами последнего.

Одним из условий признания работника членом трудового коллектива является нахождение его в трудовых правоотношениях с работодателем. Соответственно, только работники, которые находятся в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем и будут образовывать трудовой коллектив, который будет признаваться субъектом трудового права. Кроме того, признание трудового коллектива субъектом трудового права обусловлено необходимостью согласования интересов работников и работодателя, что находит свое отражение в коллективном договоре. Поскольку коллективный договор в соответствии с ч. 2 ст. 11 КЗоТ может заключаться в структурных подразделениях предприятия, учреждения, организации в пределах компетенции этих подразделений, то и трудовые коллективы этих подразделений также должны признаваться субъектами трудового права. Итак, субъектами трудового права следует считать трудовые коллективы предприятий, учреждений, организаций, а также структурных подразделений, имеющих право заключать коллективные договоры.

Трудовая правосубъектность трудового коллектива включает в себя: во-первых, его правоспособность, т. е. обусловленное социально-экономическим и правовым положением свойство трудового коллектива, которое заключается в способности иметь права, во-вторых, его дееспособность, как юридическая возможность реализовы-

вать права и исполнять обязанности, и в-третьих, правовой статус, как единую систему прав и обязанностей, установленных нормами права, и которые выражают возможность и необходимость действий трудового коллектива.

Как указано в законодательстве (ст. 252-1 КЗоТ), трудовой коллектив образуют (составляют) все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием. Исходя из этого, момент возникновения трудового коллектива связан со временем возникновения трудовых правоотношений с первым работником предприятия, учреждения, организации. С этого момента возникает и правоспособность трудового коллектива, которая является его неотъемлемым межотраслевым свойством.

Именно признание трудовым коллективом способности иметь права и обязанности (вместе с законодательным закреплением этих прав и обязанностей) означает одновременно признание его субъектом права. Такая способность признается не за конкретными его членами, а за определенным социальным объединением, то есть такой качественной совокупностью индивидов, которая имеет социальную структуру, единство и обеспечивается соответствующей организацией коллектива [10, с. 22]. Как правовая категория, правоспособность трудового коллектива определяется законодательством предварительно, еще до его создания. Наделяя трудовой коллектив правами и обязанностями, законодатель одновременно признает за ним способность их иметь. Вместе с тем приобретение конкретного права или обязанности довольно часто связано не только с наличием трудового коллектива, но и с другими обстоятельствами (форма собственности предприятия, сфера деятельности и т. п.). Такие обстоятельства влияют только на объем прав и обязанностей конкретного трудового коллектива, но не касаются его правоспособности. Правоспособность выступает одинаково равным свойством для всех без исключения трудовых коллективов.

Юридический аспект социального

положения трудового коллектива в обществе выражает его правовой статус. Правовой статус трудового коллектива, как отмечают Г. А. Мурашин и М. И. Малышко, это фактическое его положение в обществе, выраженное в правовой форме, это совокупность норм, которые определяют права и обязанности трудового коллектива в различных сферах общественной жизни [11, с. 18].

В научной литературе правовой статус трудового коллектива в основном рассматривается как юридическое явление, которое объединяет права и обязанности отдельных составных элементов структуры трудового коллектива, однако не как простую арифметическую сумму их прав и обязанностей, а как новую качественную категорию. Иными словами, правовой статус трудового коллектива рассматривается как совокупность тех прав и обязанностей его органов, в которых находит отражение деятельность, имеющая интерес для всего трудового коллектива [12, с. 34-35].

Приведенная точка зрения отражает правовой статус трудового коллектива в условиях общегосударственной собственности на средства производства. Сегодня должны быть выработаны новые подходы к этому явлению. В первую очередь, правовой статус трудового коллектива нужно рассматривать исходя из сути и цели образования самого трудового коллектива. В условиях рыночной экономики трудовой коллектив и работодатель выступают противоположными сторонами трудового процесса, каждая из которых имеет свои интересы, порой прямо противоположные. Однако, общим для обеих сторон есть заинтересованность в получении большей прибыли. Это заставляет их сотрудничать, находить эффективные средства совершенствования труда.

Разногласия возникают между работодателем и трудовым коллективом именно при распределении полученного дохода. Работодатель заинтересован в уменьшении затрат на заработную плату, социальные и другие нужды и за счет этого получение большей прибыли, а работники наоборот, заинтересованы в увеличении заработной платы, в обеспечении благоприятных социальных, бытовых и других условий.





Итак существуют противоположные интересы, которые находятся в одной плоскости, а потому удовлетворение одних неизбежно влечет ущемления других. Трудовой коллектив как раз и является той организацией, которая имеет целью защиту интересов работников. Наличие отличных интересов между работодателем и трудовым коллективом исключает возможность включения прав и обязанностей одного в правовой статус второго. Трудовой коллектив наделен законодательством самостоятельным правовым статусом, который составляют исходные права и обязанности, и его правовой статус не охватывает прав и обязанностей, которые составляют правовой статус других субъектов трудового права.

Совокупность прав и обязанностей трудового коллектива, определяющих его правовой статус, находит свое выражение в различных формах их реализации. Как отмечали А. С. Пашков и А. Т. Перфильев, правосубъектность трудового коллектива «реализуется или в форме непосредственного осуществления правового статуса самым коллективом за рамками его основной производственной деятельности, или в связи с его внутренней функционально-целевой деятельностью в рамках государственного предприятия, или на основе представительства через деятельность различных общественных и самодельных организаций и органов, в создании и формировании которых коллектив принимает непосредственное участие» [13, с. 122].

Ряд ученых считает, что надлежащие трудовому коллективу права и обязанности могут реализовываться и через деятельность других органов. В. Ф. Максименко, например, указывает, что правовой статус трудового коллектива реализуется как непосредственно в процессе конкретной деятельности коллектива и через его органы, так и через деятельность администрации, общественных организаций, органов общественной самодельности [10, с. 32]. А. С. Пашков отмечает, что правосубъектность трудового коллектива реализуется в следующих основных формах: 1) путем непосредственного осуществления его полномочий общим собранием (конференцией) трудового коллектива, 2) на основе представи-

тельства через деятельность профсоюзных и других общественных организаций, в создании которых коллектив принимает непосредственное участие; 3) через органы предприятия, учреждения, организации, которые являются одновременно и органами коллектива. При этом указывает, что две последние формы применяются в период между собраниями коллектива. Кроме того, выделяет и еще одну, промежуточную форму – совместное осуществление полномочий администрацией и выборными органами общественных организаций [14, с. 18]. Такую точку зрения поддерживают и ряд других ученых [15, с. 96-97].

Приведенные формы реализации правового статуса трудовых коллективов определены с позиции объединения понятий «трудоу коллектив» и «предприятие». Однако, они не приемлемы для определения реализации правового статуса трудового коллектива как социального образования, тесно связанного с предприятием, но не тождественного понятию. Для такого коллектива характерны только первые две формы реализации правового статуса: непосредственное осуществление полномочий общим собранием, и – на основе представительства – через деятельность созданных трудовым коллективом или с его участием выборных органов.

Реализация правового статуса имеет прямую зависимость от дееспособности трудового коллектива. Именно дееспособность позволяет трудовому коллективу реализовать свои права и приобретать обязанности, вступать в различные правовые отношения, быть полноправным субъектом права. В научной литературе высказывалось мнение, что характерной чертой правосубъектности трудовых коллективов является то, что здесь не может быть «разъединение» правосубъектности на правоспособность и дееспособность, и относительно трудовых коллективов немислима ситуация, если бы коллектив имел юридические права и обязанности, но был бы лишен возможности самостоятельно их осуществлять [10, с. 22].

Конечно, наделение любого индивида или их объединения правами и обязанностями имеет целью не только

признать его субъектом права, но и, в первую очередь, предоставить ему возможность использовать их для удовлетворения своих интересов и достижения определенных задач. В противном случае теряется смысл этих прав и обязанностей, без возможности реализации они носили бы декларативный характер. Суть проблемы заключается в том, действительно ли правоспособность и дееспособность трудового коллектива возникает одновременно и действительно ли невозможно их разъединения хотя бы теоретическом плане?

Как было указано выше, возникновение трудового коллектива (а следовательно правоспособности и правового статуса) связано с возникновением трудовых правоотношений между работником и работодателем. Причем, членом трудового коллектива становится каждый, кто вступает в трудовые правоотношения. Для возникновения трудового коллектива не нужно каких-либо дополнительных оснований или условий, кроме наличия трудовых правоотношений, так же, как и для вступления в трудовой коллектив достаточным является вступление в трудовые правоотношения. Относительно дееспособности, то трудовой коллектив может реализовать свои права только через общее собрание или через выборные органы. Однако, избрание любых органов возможно только на общем собрании (конференции) трудового коллектива, а поэтому до проведения собрания (хотя бы первого) трудовой коллектив не может реализовать свои права и именно потому, что у него отсутствует дееспособность.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что трудовой коллектив образуется с момента возникновения трудовых правоотношений между работодателем и работниками. С этого времени он обладает правоспособностью и приобретает правовой статус, и этих двух категорий достаточно для признания его субъектом трудового права. Дееспособность трудового коллектива возникает позже, с момента проведения первого собрания (конференции), и с этого времени он приобретает правосубъектность, которая позволяет ему выступать субъектом нормотворчества.



### Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Алексеев С. С. Общая теория права: В 2 т. – М. : Юрид. лит., 1981. – Т. 2. – 359 с.
3. Максименко В. Ф. Правовой статус социалистического трудового коллектива. – К. : Наук. думка, 1976. – 133 с.
4. Иоффе О. С., Шаргородский М. Д. Вопросы теории права. – М. : Госюриздат, 1961. – 381 с.
5. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива // Сов. гос. и право. – 1989. – № 6. – С. 28–36.
6. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – С. 255.
7. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. – М. : Юрид. лит., 1991. – 256 с.
8. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Соц. гос. и право. – 1990. – № 7. – С. 55.
9. Павлович З., П'ятина В. Правове регулювання діяльності трудових колективів при нових формах власності // Право України. – 1995. – № 7. – С. 41–43.
10. Максименко В. Ф. Трудові колективи в системі радянської соціалістичної демократії. – К. : Наук. думка, 1976. – 163 с.
11. Мурашин Г. А., Малышко Н. И. Трудовой коллектив и порядок. – К. : Наукова думка, 1987. – 144 с.
12. Масленников В. А. Правовой статус трудового коллектива // Сов. гос. и право. – 1979. – № 1. – С. 40–47.
13. Пашков А. С., Перфильев А. Г. Социальные проблемы управления трудовыми коллективами. – М. : Профиздат, 1978. – 184 с.
14. Пашков А. С. Правовой статус трудового коллектива // Правоведение. – 1983. – № 6. – С. 11–21.
15. Советское трудовое право : учебник / Андреев В. С., Голошапов С. А., Шебанова А. И. и др. – 4-е изд., исправ. и доп. – М. : Высш. шк., 1987. – 511 с.

## СИСТЕМА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОБЛАСТИ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

З. ЯРЕМАК,

кандидат юридических наук, доцент кафедры судопроизводства  
Прикарпатского национального университета имени Василия Стефаника

### SUMMARY

In the article the theoretical and legal study of state control in sphere of nature management. The system of organs of state administration empowered to implement control functions in nature management, content and scope of their authority. On the basis of systematic analysis norms of the current national legislation revealed major shortcomings of legal regulation. The necessity of uniform legislative approach to the system of state control in the use of a single natural resource and special competence to determine the nature of institutional control in order to avoid overlapping of powers with the powers a specially organ for ensuring the implementation the state policy in this area.

**Key words:** state control in sphere of nature management, state organs of general control, state organs of a special control.

\* \* \*

В статье проводится теоретико-правовое исследование государственного контроля в сфере природопользования. Определена система органов государственного управления, уполномоченных на реализацию контрольных функций в сфере природопользования, содержание и объем их полномочий. На основе системного анализа норм действующего национального законодательства выявлены основные недостатки правового регулирования. Обоснована необходимость одинакового законодательного подхода при определении системы органов государственного контроля в области использовании отдельно взятого природного ресурса и определения характера компетенции специальных органов ведомственного контроля с целью избежание дублирования их полномочий с полномочиями специально органа по обеспечению реализации государственной политики в указанной сфере.

**Ключевые слова:** государственный контроль в области природопользования, государственные органы общего контроля, государственные органы специального контроля.

*Постановка проблемы. Законом Украины «Об основных принципах (стратегии) государственной экологической политики Украины на период до 2020 г.» [1] одним из главных инструментов реализации национальной экологической политики определен контроль в сфере охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности, задачей которого является соблюдение выполнения требований законодательства в указанной сфере.*

**Актуальность темы исследования** предопределена тем, что вопрос укрепления институциональной способности системы государственного экологического контроля за соблюдением природоохранного законодательства сегодня предстал весьма остро в связи с очередной реорганизацией органов государственного управления в области природопользования и охраны окружающей среды, которая предусмотрена Указом Президента Украины от 9.12.2010 г. «Об оптимизации системы центральных органов исполнительной власти»

[2]. Это вызывает необходимость пересмотра существующей организационной структуры и распределения полномочий между государственными органами, в том числе, и реализации ими функции государственного контроля.

**Состояние исследования.** Изучением вопроса государственного контроля в сфере природопользования занимались многие ученые, как в контексте общих исследований экологического, природоресурсного права (М. М. Бринчук, Н. Р. Кобецакая, Ю. С. Шемшученко), так и специальных