

N 128: Конвенція, Міжнародний документ від 29.06.1967 № 128 [Електронний ресурс]. [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_326](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_326).

15. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163): Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163 [Електронний ресурс]. [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_062).

16. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників: Хартія, Міжнародний документ від 09.12.1989 [Електронний ресурс]. [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_044).

17. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117: Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117 [Електронний ресурс]. [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_016](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_016).

18. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117: Закон України від 16.09.2015 № 692-VIII Відомості Верховної Ради України. 2015. № 46. Ст. 419.

УДК 346.2

**Денисюк М. О.,**  
аспірант кафедри трудового  
права та права соціального забезпеченню  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Стаття присвячена аналізу поняття трудового колективу в законодавств нашої держави так і доктрині права, визначена роль даного суб'єкту в процесі управління підприємством, виокремлено проблеми визначення трудового колективу як окремого суб'єкта трудових відносин. Зазначено на шляхах вирішення відповідних проблем. Наголошується, що участь працівників в управлінні підприємством створює правовий шлях реалізації соціально-економічних інтересів членів трудового колективу.*

**Ключові слова:** трудовий колектив, працівник, роботодавець, трудова активність, трудовий договір.

*Статья посвящена анализу понятия трудового коллектива в законодательств нашего государства так и доктрине права, определена роль данного субъекта в процессе управления предприятием, выделены проблемы определения трудового коллектива как отдельного субъекта трудовых отношений. Указано на путях решения соответствующих проблем. Отмечается, что участие работников в управлении предприятием создает правовой путь реализации социально-экономических интересов членов трудового коллектива.*

**Ключевые слова:** трудовой коллектив, работник, работодатель, трудовая активность, трудовой догу.

*The article is devoted to the analysis of the concept of the labor collective in the laws of our state and the doctrine of law, the role of this subject in the process of enterprise management is defined, the problems of the definition of the labor collective as a separate subject of labor relations are singled out. Mentioned on the ways to solve the problems. It is noted that the participation of employees in the*

*management of the enterprise creates a legal way of realizing the socio-economic interests of members of the labor collective.*

**Key words:** labor collective, employee, employer, labor activity, labor contract.

**Актуальність даного дослідження.** Багаторічний досвід функціонування ринку праці в Україні сьогодні окреслив чітку тенденцію, за якою учасники трудових та пов'язаних із ними відносин характеризуються більшою свободою вираження свого волевиявлення до процесу організації й управління працею. Такі зміни виникли не випадково, адже підвищення ролі виробничої демократії зумовлене зрушеннями в ринковій економіці, а також поступовим реформуванням системи трудового законодавства України. Однією із ключових проблем яка існує в трудовому законодавстві є не визначність трудового колективу як суб'єкта трудових відносин, що тягне за собою низку питань пов'язаних з реалізацією права на працю працівників і недотриманні роботодавцем своїх обов'язків по забезпеченню належних умов праці на підприємстві установі організації, цим і обумовлено дане дослідження.

**Стан дослідження.** Питанням правового статусу трудового колективу як суб'єктів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві приділяли увагу доволі невелика кількість учених-правників. Проте серед них варто виокремити таких представників доктрини трудового права, як М.Г. Александров, В.М. Андрійів, Г.О. Барабаш, М.И. Бару, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, Л.С. Зивс, І.В. Зуб, С.А. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Н.В. Козачок-Труш, О.В. Кузьменко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.К. Свиридов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина та багато інших.

**Метою** статті є дослідження такого суб'єкту, як трудовий колектив; вивчення його правового статусу як самостійного суб'єкта трудових правовідносин, висвітлення його поняття та ознак.

**Виклад основного матеріалу.** Правовий статус трудового колективу як учасника організаційно-управлінських відносин трудового права сьогодні є чи не найбільш дискусійним. Традиційно науковці відносять цей суб'єкт до похідних у трудовому праві [1, с. 189].

Аналізуючи поняття трудового колективу, що вказане в ст. 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [2] визначено поняття «трудовий колектив» як об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації. Дещо іншого характеру набуло поняття, що міститься в статті 252-1. Кодексу законів про працю України, де трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [3]. Таким чином можна помітити, що законодавчий підхід до визначення самого поняття трудового колективу дещо змінився. Доцільно звернутися до доктрини трудового права да відобразити підходи науковці до визначення трудових колективів.

Аналізуючи доктрину трудового права щодо підходів до визначення трудового колективу, заслуговує на увагу думка яка належить М.В. Лушніковій, дослідниця вважає, що трудовий колектив - це об'єднання працівників у межах конкретного підприємства, установи, організації на підставі трудових договорів [4, с. 199]. З даного визначення випливає те, що науковець, на наш погляд дуже широке поняття, яке включає в себе всіх працівників на підприємстві, установі чи організації, які підставі трудових договорів які існують між працівниками та роботодавцями. З наших міркувань, в силу трансформації суспільних відносин та адаптації ринку праці до сьогоденних реалій, почали з'являтися не типові форми зайнятості такі як аутстафінг, аутсорсінг, робота за викликом, робота надому. Такі форми зайнятості супроводжуються змінами і в самому підході до організації праці на підприємстві. В даному випадку, слід притримуватися думки, яку

висловив В.С. Венедіктова, який підкреслює, що трудовий колектив володіє організаційною єдністю, органами управління та цілісною системою. Його правосуб'єктність характеризується тим, що він є об'єднанням людей вільних, які виконують трудову діяльність; які мають спільну мету досягнення трудових результатів; які працюють на підставі укладених ними трудових договорів (контрактів, інших угод про працю) [5, с. 76].

Досить цікавим продовженням думки В.С. Венедіктова щодо організаційної єдності є міркування науковця Г.Є. Мошек, де науковець зазначає, що трудовий колектив – це не просто механічне об'єднання людей, які спільно працюють він являє собою об'єднання на основі складної системи постійно діючих і таких, що змінюються, розвиваються, економічних, виробничо-технічних, організаційних, моральних, побутових взаємозв'язків між окремими працівниками та їхніми групами. Взаємозв'язки і взаємовідносини відображаються у формальній і неформальній структурах трудового колективу. Трудові колективи можна представляти також як спільноти, в яких міжособистісні стосунки опосередковані спільною діяльністю, а зміст цієї діяльності має соціально-схвальний характер і відповідає загальнолюдським цінностям. Одночасно трудовий колектив є соціально-психологічною підсистемою (персонал) будь-якого підприємства. Підприємство функціонує тільки тому, що в ньому є люди. Люди на підприємстві створюють його продукт, вони формують імідж і культуру підприємства, його внутрішній клімат, від них залежить виконання запланованого, та досягнення цілей підприємства. [6, с. 216].

Виходячи з вище наведеного та враховуючи складність взаємовідносин на яких побудована структура трудового колективу, слід погодитися із думкою Л.В. Могілевського, який правильно наголошує, що «всі громадяни, котрі працюють на підприємстві, в установі чи організації, створюють її трудовий колектив, який повинен взаємодіяти з керівництвом цього підприємства (установи, організації) [7, с.74].

Деяко іншого підходу до розуміння даного поняття набула І.І. Шамшина, яка зазначає, що «Трудовий колектив – це організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів і захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці. Правосуб'єктність трудового колективу - це визнана законом здатність організаційної спільності працівників, які становлять більшість, з моменту вияву ними активних спільних дій шляхом скликання загальних зборів мати й набувати колективних трудових прав та обов'язків у сфері колективно-договірних відносин» [8, с. 276]. Цілком погоджуємося з даною думкою і вважаємо, що науковець правильно визначила, що трудовий колектив перш за все спрямований на реалізації своїх інтересів і захисту своїх прав.

Підтримкою даної позиції є думка науковця з приводу трудового колективу в організаційно-управлінських відносинах трудового права, Н.В. Козачок-Труш, який зазначає: усвідомлення окремими працівниками, що в певних випадках тільки спільна дія може усунути перепони для реалізації приватних інтересів, зумовило виникнення «штучного» утворення - колективу. Штучність його виявляється через існування виключно приватних індивідуальних інтересів, задля реалізації яких відбувається об'єднання зусиль [9, с. 17]. В такому випадку простежується ознака трудового колективу, як реалізація захисту трудових права членів трудового колективу.

Виходячи з вище наведеного можна сказати що на практиці виникла проблема, що характеризується тим, що трудове законодавство України не містить самостійних положень, які прямо вказують на визнання трудових колективів суб'єктами трудового права, що на практиці реалізується як небажання окремих роботодавців задовольняти колективні інтереси працівників, а іноді і як трудовим колективам в укладанні колективного договору.

Важко погодитися із думкою М.В. Даниловою, яка вважає, що доктринальних напрацювань у досліджуваній сфері достатньо для того, щоб визначення трудового колективу зробити придатним в умовах ринкової економіки до практичного застосування [10, с. 27]. Оскільки, доктринальна дослідження, на нашу думку слугує основою для прийняття відповідних законодавчих

рішень а також не має відповідної юридичної сили. Тому дослідження в даній сфері безумовно важливе але не менш важливе і законодавче закріплення даного поняття, для того щоб можна було з легкістю посилатися на відповідну норму при вирішенні будь якого трудового спору. І при цьому всьому можна визнати трудовий колектив як окремий суб'єкт трудових відносин.

Що стосується визнання трудового колективу як окремого суб'єкту то на практиці виникають відповідні проблеми, що супроводжуються тим, що відсутність нормативного закріплення трудового колективу як самостійного суб'єкту трудових відносин призводить до того, що на практиці реалізується як небажання окремих роботодавців задовольняти колективні інтереси працівників, а іноді і як трудовим колективам в укладанні колективного договору, тим самим порушує трудове законодавство і права самих працівників.

Цікаву думку з цього приводу висловила М.М Хлепійко, яка зазначила, що вирішення цієї проблеми бачиться, зокрема, через нормативне закріплення двох взаємопов'язаних положень: перше - це доповнення Кодексу законів про працю в Україні та ст. 19 проекту Трудового кодексу України положенням такого змісту: «суб'єктами відносин у сфері праці на локальному рівні є трудовий колектив і роботодавець»; друге - у кодифікованому нормативному акті про працю та інших спеціальних законах повинен міститися припис такого змісту: «колективний договір укладається на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та організаційно-правової форми» На наше переконання, закріплення в законодавстві трудового колективу як поіменованого суб'єкта трудового права забезпечить йому правову можливість брати участь в управлінні підприємством на договірних засадах. [11, с.58]. У даному контексті солідарні з думкою С.В. Морозова про те, що визнання трудового колективу як спеціального суб'єкта встановлює особливий зв'язок між підприємством і працівниками, через який відбувається вираження колективного інтересу працівників на підприємстві, в установі й організації в питаннях, що суттєво впливають на результати як економічної діяльності підприємства, так і соціально-економічного забезпечення працівника [12, с. 112].

**Висновок.** Аналізуючи теоретичну і практичну сторону трудового колективу слід сказати, що, участь трудових колективів у процесі трудових відносин відіграє дуже важливу роль, яка прямо впливає на розвиток і функціонування самого підприємства установи чи організації. І трудовий колектив повинен виступати як самостійний суб'єкт трудових відносин, що здійснює свою діяльність в управлінні підприємством на засадах колективно-договірного регулювання забезпечують нові правові можливості щодо захисту колективних інтересів працівників у сфері праці.

Таким чином можемо зробити висновки, що трудовий колектив - це коло працівників, що об'єднанні організаційною єдністю на підприємстві установі, організації, що здійснюють трудову діяльність на підставі трудового договору чи контракту, і мають спільну мету по досягненню трудових результатів.

Як і кожне поняття «трудовий колектив має свої ознаки, до них можна віднести: 1) організаційна єдність працівників, яка поєднана цілісною системою; 2) єдиний орган управління; 3) об'єднання людей які виконують трудову діяльність і мають спільну мету по досягненню трудових результатів; 4) діють на підставі укладених ними трудових договорів (контрактів, інших угод про працю); 5) наявність побутових взаємозв'язків між окремими працівниками ; 6) спрямовані на реалізацію своїх інтересів і захисту своїх прав.

Таким чином, трудовий колектив посідає значне місце в системі суб'єктів трудових відносин і виконує важливу функцію в регулюванні питань які виникають між працівником і роботодавцем

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : [монографія]. -Х. : Видавництво «ФИНН», 2011. - 336 с.

2. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон УРСР від 17.06.1983 р. № 9500-X URL <http://rada.gov.ua>. (дата звернення 17.04.2019)
3. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика: сравнительно-правовое исследование / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина ; Яросл. гос. ун-т им. Демидова. - Ярославль : Ярославский гос. ун-т, 2001. - 285 с
5. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. -Х.:Консум, 1995. - 259 с
6. Мошек Г.Є. Менеджмент підприємства / Підр. За заг. ред. к.е.н., доц. Г.Є. Мошека.– К.: КНТЕУ, 2002. – 216 с
7. Могілевський Л.В. Аналіз інститутів колективного трудового права. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2016. № 19. С. 74-76.
8. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві. *Держава і право*. 2011. Вип. 52. С. 272-277.
9. Козачок-Труш Н.В. Правове регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05/ Н.В. Козачок-Труш ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. -Луганськ, 2011. -20 с.
10. Данилова М. В. Працівник та трудовий колектив як суб'єкти організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2014. Вип. 28(2). С. 25-28
11. Хлепінко М. М. Роль трудового колективу в процесі управління підприємством. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2017. Вип. 2. Т. 4. С. 180–182.
12. Морозов С.В. Трудовий колектив як суб'єкт вираження інтересів працівників на підприємстві, установі та в організації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. №2. С. 111-116

УДК 346.2

**Козаченко С. В.,**  
*Магістр права Київського  
 національного університету  
 імені Тараса Шевченка*

### **РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА: ПРАВОВІ АСПЕКТИ**

*У статті розглянуто передумови та особливості розроблення та впровадження раціональних режимів праці та відпочинку для працівників сільськогосподарських підприємств протягом робочої зміни. Розроблено рекомендації щодо застосування раціональних змінних режимів для збереження працездатності та підвищення продуктивності праці персоналу сільськогосподарських підприємств в Україні.*

**Ключові слова:** *робочий час, час відпочинку, режим робочого часу, працездатність, змінний режим, продуктивність.*