

УДК 349.2 : 331.152

Зеньков Д. О., здобувач Східноукраїнського національного університету імені В. Даля

## Правосуб'єктність профспілок: сутність, значення, порядок виникнення

Досліджено сутність та зміст трудової правосуб'єктності профспілок, показано її значення. Проведено дослідження умов та порядку виникнення правосуб'єктності профспілок, виділені проблемні питання. Запропоновані шляхи вдосконалення порядку легалізації профспілок. Розроблена дефініція правосуб'єктності профспілок

**Ключові слова:** профспілка, правосуб'єктність профспілок, умови виникнення правосуб'єктності профспілок, легалізація профспілок.

Исследованы сущность и содержание трудовой правосубъектности профсоюзов, показано ее значение. Проведено исследование условий и порядка возникновения правосубъектности профсоюзов, выделены проблемные вопросы. Предложены пути совершенствования порядка легализации профсоюзов. Разработана дефиниция правосубъектности профсоюзов.

**Ключевые слова:** профсоюз, правосубъектность профсоюзов, условия возникновения правосубъектности профсоюзов, легализация профсоюзов.

The nature and content of labour unions' legal personality is investigated, its value is shown. Conditions and procedure of emergence of labour unions' legal personality are examined, problematic issues highlighted.

**Keywords:** labour union, the legal personality of labour unions, conditions of labour unions' legal personality, the legalization of labour unions.

**Актуальність теми.** В умовах ринкових відносин значення профспілок у системі суб'єктів трудового права набуває особливого значення, оскільки розвиток договірних відносин у сфері застосування найманої праці актуалізує значення представницької та захисної діяльності профспілок. Ефективне здійснення профспілками вказаної діяльності потребує чіткого врегулювання їх правового статусу, одним з найважливіших елементів у якому виступає правосуб'єктність. Це обумовлює доцільність проведення ретельного дослідження правосуб'єктності профспілок як суб'єктів сучасного трудового права.

**Стан дослідження.** Питанням правового регулювання діяльності профспілок на сучасному етапі приділяють увагу багато науковців, таких як: О.С. Арсентьєва, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, Н.А. Плахотіна, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, А.А. Юрченко та інші. Разом з тим дослідження трудової правосуб'єктності профспілок у сучасних умовах застосування найманої праці все ще залишається актуальним.

**Виклад основного матеріалу.** Ця стаття має на меті висвітлення сутності та змісту трудової правосуб'єктності профспілок, аналіз її особливостей та характерних ознак; дослідження порядку виникнення правосуб'єктності профспілок; розробка дефініції правосуб'єктності профспілок, обґрунтування пропозицій з вдосконалення правового поля діяльності профспілок в нашій державі.

Об'єднання працівників у профспілки для захисту своїх соціально-економічних інтересів є конституційним правом громадян України [1, ст.36], що визначає суттєву роль профспілок у системі суб'єктів трудового права. Але як відомо із загальної теорії права, необхідною умовою участі будь-якого суб'єкта у правовідносинах є правосуб'єктність. Професор Л.І. Лазор справедливо відзначає, що «...правосуб'єктність

є основоположною правовою категорією, значення якої актуалізується в умовах ринкових відносин» [2, с.108]. Тому чітке врегулювання змісту правосуб'єктності профспілок і порядку її виникнення у сучасних динамічних умовах ринку набуває особливого значення.

На слушну думку В.Л. Костюка, трудова правосуб'єктність відображає правове становище професійної спілки у трудовому праві, а дослідження поняття та ознак трудової правосуб'єктності професійної спілки, з правової точки зору, вимагає визначення засад її формування та призначення у системі представницьких організацій працівників [3, с.284].

У науковій літературі категорія «правосуб'єктність» зазвичай розглядається як двоелементна, яка складається з правоздатності і дієздатності. Так, А.М. Куренний слушно вважає, що правосуб'єктність виражається у наявності правоздатності і дієздатності. Правоздатність є здатністю мати права й обов'язки. Дієздатність – здатність суб'єкта своїми діями набувати і здійснювати свої права, обов'язки і нести відповідальність [4, с.92].

Можна погодитися з Ю.М. Щотовою, яка вказує: «...правосуб'єктність професійної спілки на сьогодні доцільно визначати як її правоздатність та дієздатність, включаючи можливість нести відповідальність» [5, с.92].

В.Л. Костюк відзначає, що правоздатність професійної спілки означає спроможність мати трудо-правові повноваження, а також пов'язані із ними трудові права та обов'язки, які випливають зі змісту актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних правових актів, її статуту. За своєю суттю та правовою природою трудова правоздатність є передумовою участі професійної спілки у правових відносинах у сфері праці [3, с.295]. Н. Гетьманцева та І. Козуб підкреслюють, що трудова правоздатність виникає з моменту створення профспілки і вказує на її здатність мати права та обов'язки [6, с.122].

У науковій літературі існує таке визначення трудової правоздатності профспілок: «Трудова правоздатність професійної спілки – це визначена нормами трудового права властивість професійної спілки в особі уповноважених представницьких органів мати (володіти) трудо-правові повноваження та пов'язані із ними трудові права і обов'язки» [3, с.296].

Погоджуючись у цілому із наведеним визначенням, вважаємо за необхідне підкреслити, що правоздатність тільки у поєднанні з дієздатністю створює особливу правову категорію – правосуб'єктність. В.Л. Костюк визначає трудову дієздатність професійної спілки як визначену нормами трудового права властивість професійної спілки через уповноважені представницькі органи здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудо-правові повноваження та пов'язані із ними трудові права та обов'язки [3, с.297]. Але необхідно підкреслити, що трудова правоздатність і трудова дієздатність профспілок існують нерозривно й не можуть виступати самостійними правовими категоріями.

Таким чином, зміст трудової правосуб'єктності профспілок містить у собі правоздатність та дієздатність, які виникають одночасно.

Дослідження правової сутності трудової правосуб'єктності профспілки обумовлює необхідність з'ясування умов набуття профспілкою трудової правосуб'єктності.

За своєю правовою суттю виникнення правосуб'єктності профспілок настає з моменту їх легалізації. Існують різні підходи щодо порядку легалізації. Законодавство більшості країн Європейського союзу передбачає реєстрацію профспілок. В Україні

легалізація здійснюється Міністерством юстиції України.

Визнання та реєстрація профспілок — питання принципове для гарантування незалежності їх діяльності, справедливо вказує В.І. Щербина [7, с.36]. Проте, необхідно зазначити, що на сьогодні не існує міжнародних стандартів щодо порядку реєстрації профспілок, тому кожна країна вирішує це питання самостійно.

В силу того, що профспілки є колективним суб'єктом трудового права, виникнення їх правосуб'єктності (легалізація) вимагає наявності декількох попередніх умов.

У науці трудового права (наприклад, Д. Лилак) виділяють такі види умов набуття трудової правосуб'єктності: а) ініціативно-вольова; б) організаційно-правова; в) легалізаційно-правова [8, с. 112].

В.Л. Костюк, виходячи з положень Конституції України та інших актів трудового законодавства також виділяє критерії набуття професійною спілкою трудової правосуб'єктності. Так, на його погляд, першою та первинною умовою набуття професійною спілкою трудової правосуб'єктності є вольова умова [3, с.285]. З цим твердженням неможливо не погодитися, адже вольова умова передбачена Основним законом нашої держави, у статті 36 якого йдеться про право громадян України на основі власного волевиявлення створювати профспілки [1]. Волевиявлення, наполягає І.І. Шамшина, є найважливішим елементом у фактичному складі, необхідному для виникнення правовідношення у сфері трудового права [9, с. 19].

Можна зробити висновок, що вольова ознака дійсно виступає необхідною умовою виникнення правосуб'єктності профспілки. Об'єднання у профспілки є виключно добровільним, ніхто не може бути примушений до створення професійної спілки. Українське законодавство про профспілки містить дуже важливу норму, яка забороняє дискримінацію за участь або неучасть у профспілковій діяльності. Проте слід звернути увагу на польське законодавство, яке конкретизує дану норму, встановлюючи недопустимість так званого «закритого цеху», тобто членство у профспілці як умову надання праці [10, с.346]. Враховуючи той факт, що профспілка є колективним суб'єктом трудового права, волевиявлення, необхідне для її створення, має складатися із волі окремих осіб, які своїм волевиявленням об'єднуються у профспілку.

Другою умовою набуття професійною спілкою трудової правосуб'єктності є організаційно-статутна [3, с.286], вказує В.Л. Костюк. Ця умова, на думку вченого, зумовлена тим, що професійна спілка є досить складним та багатоаспектним соціально-правовим явищем у сучасному трудовому праві. Крім того, для належної діяльності та створення профспілки громадяни мають бути належним чином організовані, сформовані органи та/або обрані уповноважені представники [9, с.286], відзначають у науковій літературі.

На наш погляд, така точка зору є цілком логічною й обґрунтованою, оскільки профспілка повинна діяти на підставі статуту, тобто за своєю суттю має бути організована відповідно до вимог діючого законодавства.

Необхідність наявності організаційної умови ще раз підкреслює колективну правову природу профспілки як суб'єкта трудового права, оскільки рішення організаційних питань, необхідних для створення профспілки та для виникнення її правосуб'єктності, здійснюється колективним рішенням працівників, які вирішили об'єднатися у профспілку на підставі волевиявлення кожного з них.

Поділяючи у цілому ідею В.Л. Костюка щодо наявності організаційно-статутної умови виникнення трудової правосуб'єктності профспілки, на наш погляд більш доцільно розглядати організаційну та статутну умови як окремі умови виникнення

правосуб'єктності профспілок. Організаційна умова передбачає наявність організаційної єдності працівників та їх бажання об'єднатися у профспілку для спільного захисту своїх трудових прав та реалізації трудових інтересів. Статутну умову, на наш погляд, необхідно виділити як окрему умову виникнення трудової правосуб'єктності профспілок, оскільки для виникнення профспілки наявність статуту є абсолютно необхідним чинником. Статут приймається добровільно працівниками, які вирішили об'єднатися у профспілку, однак при цьому статут не може носити довільний характер, він має відповідати вимогам, встановленим законодавством.

Так, ст.14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплює обов'язкову наявність у статуті профспілки певних відомостей [11]. Зі змісту цієї статті випливає, що статут має відповідати вищезазначеним вимогам і, відповідно, дотримання цієї вимоги є самостійною умовою виникнення трудової правосуб'єктності профспілок.

Таким чином, на наш погляд попередніми умовами виникнення правосуб'єктності профспілок є вольова умова, організаційна умова і статутна умова.

На думку В.Л. Костюка це однією умовою набуття трудової правосуб'єктності профспілкою, є легалізаційно-правова умова. Ця умова, зазначає науковець, впливає із того, що професійна спілка, об'єднання професійних спілок легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу [3, с.288-289]. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, як вже відзначалось, здійснюється Міністерством юстиції України.

Вищезазначений правовий підхід викликає деякі зауваження, оскільки факт легалізації профспілки тягне виникнення їх правосуб'єктності. Саме з моменту легалізації закон визнає за профспілками можливість бути повноправними учасниками суспільних відносин у галузі застосування найманої праці, мати відповідні права, самостійно їх реалізовувати, своїми діями набувати суб'єктивних прав та обов'язків. Таким чином, легалізація профспілок не є умовою виникнення їх правосуб'єктності, навпроти, вона є тим юридичним фактом у результаті якого трудова правосуб'єктність профспілки виникає. А для реалізації цього юридичного факту необхідна наявність, як вже зазначалось раніше, трьох умов – вольової, організаційної та статутної.

Порядок легалізації профспілок регулюється законом. Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань. На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу [11, ст.16].

Як видно, саме у результаті легалізації у профспілки виникає правосуб'єктність. Необхідно зазначити, що чинне законодавство забороняє легалізуючому органу відмовляти в легалізації профспілки або об'єднання профспілок. Якщо подані документи не відповідають зазначеному статусу, легалізуючий орган пропонує профспілці (об'єднанню профспілок) надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу.

Згідно з законом, профспілка (об'єднання профспілок) набувають права юридичної особи з моменту затвердження її статуту (положення). Статус юридичної особи набувають також організації профспілки, які діють на підставі її статуту [11, ч.9 ст.16 ].

Слід відзначити як безумовну позитивну рису національного законодавства, що профспілка з моменту виникнення правосуб'єктності набуває права юридичної особи. Разом із тим, ця норма закону вступає у супереч із загальним порядком виникнення юридичних осіб, що закріплені у Цивільному кодексі України [12, ст.80]. Це обумовлює необхідність приведення у відповідність норми профспілкового законодавства з іншими законодавчими приписами, що дозволить усунути колізійність правового регулювання й буде сприяти підвищенню ролі профспілок як суб'єктів трудового права у сучасних ринкових умовах.

Отже, на нашу думку, на сучасному етапі законодавчо не визначений чіткий порядок легалізації профспілок. Згідно зі ст.16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження її статуту (положення). У той же час Цивільний кодекс України, дає таке поняття юридичної особи: «Юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку» [12, ст.80]. Тобто із сенсу цієї правової норми прямо впливає, що організація не може набути статусу юридичної особи раніше її реєстрації.

В Україні порядок реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб передбачений Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб» [13], стаття 3 якого чітко визначає, що дія цього закону поширюється на державну реєстрацію всіх юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, а також фізичних осіб — підприємців. І хоча п.2 ст.3 цього закону, враховуючи особливості державної реєстрації профспілок, передбачає можливість встановлення їх реєстрації іншим законом, у п.3. ст.3 йдеться про те, що: «... об'єднання громадян,.... інші установи та організації, для яких законом встановлені особливості державної реєстрації, набувають статусу юридичної особи лише з моменту їх державної реєстрації у порядку, встановленому цим Законом». Тобто, незважаючи на те, що існує спеціальний закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який серед іншого закріплює порядок реєстрації профспілок, згідно логіці Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб» на професійні спілки має бути поширений закріплений у ньому загальний порядок набуття статусу юридичної особи.

На наш погляд таке положення речей є неприпустимим. У державі має бути єдиний нормативний акт, який регулюватиме діяльність профспілок, у тому числі порядок їх легалізації, тобто порядок виникнення їх правосуб'єктності. Враховуючи специфічні особливості діяльності профспілок і їх місце у системі регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці, цим нормативним актом повинен бути саме Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Таким чином, вважаємо за необхідне внести відповідні корективи до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб» і прямо закріпити у ньому норму про те, що порядок реєстрації профспілок визначається Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що правосуб'єктність профспілок має визнаватися саме за наявності трьох умов: вольової, організаційної та статутної. Такий правовий підхід забезпечить чіткість та

однозначність у розумінні трудової правосуб'єктності профспілки, як одного з найважливіших елементів її правового статусу.

У науковій літературі наголошують на доцільності більш гнучкого підходу до припинення професійної спілки та її правосуб'єктності [3, с.292], що заслуговує на увагу.

На наш погляд, порядок припинення правосуб'єктності профспілки, також як і порядок визнання її юридичною особою, не врегульовані у достатньому ступені національним законодавством, що потребує його подальшого вдосконалення і приведення у відповідність з умовами ринкових відносин. Звертаючись до закордонного досвіду можна відзначити, що у Польщі правосуб'єктність профспілок припиняється або добровільно або примусово – рішенням суду. Підставою для примусового припинення правосуб'єктності є порушення профспілкою норм законодавства, а також ігнорування попереджень суду по неприпустимість таких порушень. Деякі автори, наприклад Л.І. Лазор та І.І. Шамшина, вважають, що цей правовий підхід заслуговує на увагу з боку вітчизняного законодавця [10, с.347].

Визнаючи обгрунтованість і своєчасність зазначеної позиції, хотілося б відзначити, що для вдосконалення правового регулювання правосуб'єктності профспілок за українським законодавством, слід перш за все нормативно закріпити дефініцію правосуб'єктності профспілок як правової категорії.

В.Л. Костюк вважає, що трудова правосуб'єктність профспілки – це визначена нормами трудового права властивість професійної спілки володіти та здійснювати трудові повноваження, а також пов'язані з ним трудові права, обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [3, с.292].

Характерними рисами трудової правосуб'єктності профспілки, на його думку, є те, що вона: має похідний характер від правового становища працівника та трудового колективу; обумовлена нормами трудового права; визначена специфічними організаційно-легалізаційними умовами її виникнення та припинення; включає здатність мати та здійснювати трудо-правові повноваження та пов'язані із ними трудові права та обов'язки; ядром трудової правосуб'єктності є трудо-правові повноваження; передбачає здатність професійної спілки у випадках визначених законом нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків у випадках передбачених законом; виступає передумовою участі професійної спілки у трудових правовідносинах; має допоміжно-забезпечувальний характер стосовно трудової правосуб'єктності працівників та трудового колективу; є умовою виникнення соціально-партнерських правовідносин за участю професійної спілки [3, с.292-293].

Поділяючи у цілому вищезазначену правову позицію вважаємо, що не всі вказані В.Л.Костюком риси трудової правосуб'єктності профспілки викликають повну згоду. Хотілося б зазначити, що здібність мати трудові права та обов'язки і наявність трудових повноважень не є ідентичними поняттями. Разом з тим, необхідно підкреслити (і це впливає із вищезазначеної позиції), що сутністю правової природи профспілок є захист трудових прав та представництво трудових інтересів працівників. До того ж важко погодитися з тим, що правосуб'єктність профспілок має допоміжно-забезпечувальний характер стосовно трудової правосуб'єктності працівників та трудового колективу. І кожний окремий працівник, і трудовий колектив цілком можуть реалізовувати свою трудову правосуб'єктність без допомоги профспілок. Водночас, профспілки є незалежними і самостійними суб'єктами сучасного трудового права.

Для усунення правової невизначеності у розуміння трудової правосуб'єктності

профспілок і вдосконалення правового регулювання їх діяльності, вважаємо за необхідне законодавчо закріпити визначення правосуб'єктності профспілок.

На підставі проведеного дослідження та виходячи із правової природи профспілок як колективних суб'єктів трудового права, пропонуємо наступне визначення:

«Правосуб'єктність профспілки — це визнана законом здатність професійної спілки з моменту її легалізації мати права і обов'язки із захисту трудових прав працівників та представництва їх інтересів, можливість набувати своїми діями відповідних суб'єктивних прав та обов'язків, а також здатність нести юридичну відповідальність».

Запропоноване визначення відображає характерні особливості профспілки як суб'єкта трудового права, вказує на цільову спрямованість діяльності цього суб'єкта та визначає легалізацію, як момент виникнення повноважень профспілки у якості суб'єкта трудового права. На наш погляд, законодавче закріплення запропонованого визначення у такій редакції сприятиме однозначному розумінню цієї правової категорії та вдосконаленню правового регулювання статусу профспілки як суб'єкта трудового права і, відповідно, вдосконаленню правового поля діяльності профспілок у сучасних ринкових умовах.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. - № 30. — Ст.141.
2. Лазор Л. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах /Л. Лазор // Право України. — 2010. - № 12. — С.108-114.
3. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії і практики: Монографія / В.Л. Костюк. — К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. — 464с.
4. Трудовое право России: Учебник / под. ред. А.М. Куренного. — М.: Юристъ, 2004. — 246 с.
5. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю.М. Щотова. — К.: «Генеза», 2013. — 360 с.
6. Гетьманцева Н., Козуб І. Праводієздатність професійних спілок / Н. Гетьманцева, І. Козуб // Право України. — 2010. — № 12. — С.115-124.
7. Щербина В.І. Правовий статус профспілок: історія і перспективи / В.І. Щербина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. — 2012. — № 25. — С.32-43.
8. Лилак Д. Цивільна правосуб'єктність та правоздатність професійних спілок в Україні: колізійні проблеми правового статусу та майнових прав / Д. Лилак // Право України. — 1999. - №7. — С.112-115.
9. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. — Луганськ: Вид-во «Література», 2010. — 448с.
10. L.Lazor, I.Shamshina. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // TEKA Commission of motorization and power industry in agriculture. — OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p.345-350.
11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст.397.
12. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40-44. — Ст.356.
13. Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб» 15.05.2003 № 755-IV [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/755-15>