**Яремчук Олена Валеріївна. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. - Х., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Яремчук О.В. Трудовий колектив як суб’єкт трудового права. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2005.Дістало подальшого розвитку визначення поняття трудового колективу. Пропонується розрізняти поняття трудового колективу у широкому та вузькому розумінні. Структуру трудового колективу визначено відповідно до внутрішньої структури підприємства, установи, організації. Сформульовано концептуальні підходи до з’ясування правосуб’єктності трудових колективів, їх правового статусу, визначено моменти виникнення право-, діє- та деліктоздатності трудових колективів. Обгрунтовано висновок про те, що реалізація повноважень трудового колективу не може здійснюватися лише за допомогою форм безпосередньої демократії – колегіальних органів громадського самоврядування (загальних зборів). Потрібні також органи представницької демократії, наприклад, конференції, ради, комісії тощо. Особливу увагу приділено участі трудового колективу у колдоговірному процесі. Охарактеризовано повноваження трудового колективу виробничої бригади у встановленні умов та оплати праці. Розкриваються форми участі трудових колективів у вирішенні трудових спорів (індивідуальних та колективних). |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що виявляється у комплексному дослідженні правового статусу трудових колективів підприємств, установ, організацій у нових економічних умовах; визначенні поняття даного суб’єкта трудового права; з’ясуванні форм участі трудового колективу у встановленні умов праці на підприємствах, в установах, організаціях та у процесі вирішення трудових спорів (індивідуальних та колективних). Головними результатами роботи автору бачаться такі висновки:проаналізовано етапи розвитку демократії у сфері трудових відносин та зроблено висновок про необхідність більш активного запровадження у сучасних умовах елементів демократії у сфері праці (1983-1990, 1990-1996, 1996-2005рр.);визначено поняття „трудовий колектив”. Трудовий колектив у широкому розумінні визначається автором як сукупність усіх працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією на підставі трудового договору, контракту, акту про призначення тощо, у тому числі й працюючих власників. У вузькому розумінні, тобто в окремих випадках, під трудовим колективом розуміється лише сукупність найманих працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, за виключенням працюючого власника або уповноваженого ним представника (зокрема, у колдоговірному процесі, у процесі вирішення колективних трудових спорів);структуру трудових колективів підприємств, установ, організацій визначено відповідно до їх внутрішньої структури, у зв’язку з чим пропонується розрізняти трудові колективи виробничих структурних підрозділів підприємств, установ, організацій (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо);обґрунтовано, що суб’єктами трудового права слід визнавати трудові колективи підприємств, установ, організацій, а також трудові колективи їх структурних підрозділів, які мають право укладати колективні договори, в тому числі трудові колективи виробничих бригад;момент виникнення правоздатності трудового колективу визначено моментом виникнення трудових відносин з працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу); дієздатності та деліктоздатності – з моменту проведення перших загальних зборів (зборів) трудового колективу підприємства, установи, організації (їх структурного підрозділу);обгрунтовано висновок про те, що реалізація повноважень трудового колективу не може здійснюватися лише за допомогою форм безпосередньої демократії – колегіальних органів громадського самоврядування (загальних зборів). Потрібні також органи представницької демократії, наприклад, конференції, ради, комісії тощо;доведено, що участь працівників у загальних зборах трудового колективу є правом, а не обов’язком;сформульовано висновок про те, що право участі в загальних зборах (конференціях) працівників та голосування за прийняття рішень повинні мати лише особи, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації не менше шести місяців, останні повинні бути наділені лише правом дорадчого голосу;обґрунтовано положення про те, що право встановлювати норми представництва на конференцію має належати трудовим колективам, а не встановлюватись у централізованому порядку;внесено пропозицію про необхідність у статутних документах підприємств, установ, організацій визначати норми представництва на конференції працівників. Правом на обрання до виробничої ради мають володіти ті особи, які пропрацювали на даному підприємстві, в установі, організації не менше 10 років і досягли віку не менше 30 років;зроблено висновок про необхідність встановлення додаткових гарантій для представників трудового колективу при притягненні їх до дисциплінарної відповідальності та звільненні з роботи;з’ясовано положення про керівника органу громадського самоврядування вищих навчальних закладів ІІІ-ІV рівнів акредитації, та внесено пропозицію про те, що на посаду керівника органу громадського самоврядування за наявності первинної профспілкової організації доцільно висувати голову виборного органу первинної профспілкової організації. За наявності кількох первинних профспілкових організацій – голову найбільш чисельної первинної профспілкової організації;представниками трудового колективу у процесі ведення переговорів і укладення колективного договору пропонуєтьсяобирати первинні профспілкові організації;з урахуванням демократичності розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах та авторитету останніх серед працюючих, обґрунтовано висновок про необхідність збереження комісій по трудових спорах як первинних органів вирішення індивідуальних трудових спорів;запропоновано розширити повноваження третейських судів та віднести до їх компетенції розгляд та вирішення індивідуальних трудових спорів, що виникають у зв'язку з накладенням дисциплінарних стягнень, звільненням з роботи, поновленням на роботі тощо. Виключенням з цього правила мають бути індивідуальні трудові спори, стороною в яких виступають державні службовці;внесено пропозицію про необхідність визначення основних повноважень трудових колективів у Трудовому кодексі України, а детальне врегулювання усіх повноважень має відбутись у спеціальному законі про трудові колективи. |

 |