

- падків на виробництві та професійних захворювань України від 20 квітня 2001 р. № 12 (із змінами та доповненнями) // Все про бухгалтерський облік. — 2001. — № 6.
5. Воропова Л. К., Кучерявешко Н. П. Філіпсове право: Учеб. посібник для студ. юрид. вузів и ф-тов — Х.: Легас, 2003. — 360 с.
  6. Орлюк О. П. Філіпсове право: Павч. посіб. — К.: Юріком Інтер, 2003. — 528 с.
  7. Пасічник Ю. В. Бюджетна система України та зарубіжних країн: Павч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2002. — 495 с.
  8. Дацюк Л. «Непрофесійне страхування» // Хрещатик. — 2004. — 23 січ.

УДК 349.2(477)

**Г. М. Ніколайченко,**  
*викладач Криворізького навчального центру, здобувач кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення ОНЮА*

### ПОНЯТТЯ ТА СУБ'ЄКТИ ПРЕДСТАВНИЦТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Із розвитком соціального партнерства у сфері праці актуалізувалася проблема представництва у трудових правовідносинах. Ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів, участь працівників в управлінні підприємством, інституціоналізація інших організаційно-правових форм соціального партнерства (формування і функціонування органів соціального партнерства, взаємні консультації та інформування сторін соціального партнерства тощо), формування сучасної нормативної бази регулювання соціально-партнерських відносин потребують дослідження теоретичних питань представництва у трудових правовідносинах, а саме визначення поняття представництва, його суб'єктів, видів, підстав виникнення, відмінностей представництва у трудовому праві від цивільно-правового представництва та ін.

Проблема представництва у трудовому праві досліджувалася в юридичній літературі радянського періоду (В. М. Догадов, Л. Я. Гінцбург, Б. К. Бегічев, А. Р. Мацюк та ін.). В. М. Догадов неодноразово підкреслював своєрідність юридичної природи представництва, що здійснюється ФЗМК і профспілками взагалі, незводимість його до представництва за цивільним правом. Вчений писав: «...як повноважні представники робітників і службовців профспілки виконують різні правові функції, реалізують належні їм права, які є водночас їх обов'язками. Подібне представництво нічого спільного, крім назви, не має з представництвом у сфері цивільних відносин» [1].

На можливість здійснення працівником своїх прав через представника звернув увагу Б. К. Бегічев. Досліджуючи проблему правосуб'єктності у трудовому праві, вчений виділив групу прав, які не потребують обов'язкової особистої участі уповноваженого і які можуть здійснюватися через представника. До них належать право на отримання заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, право на звернення по захист порушених трудових прав та ін.

Б. К. Бегічев відзначав, що підходи до визначення сутності представництва можуть розглядатися з позицій двох основних концепцій: концепції дії та концепції правового відношення [2]. Вчений обґрунтував ідею існування окремого інституту Загальної частини трудового права — інституту представництва в трудовому праві [3].

М. В. Молодцов, відзначаючи певну своєрідність і відносну самостійність норм інституту представництва, зазначає, що даний інститут розширює можливості суб'єктів трудового права, дозволяючи тим з них, хто позбавлений фактичної і юридичної можливості здійснення власних дій, звертатися по допомогу до інших громадян або організацій, застосовуючи їх юридичні дії для набуття та реалізації права і обов'язків (наприклад, для реалізації права на отримання заробітної плати) [4].

Л. Я. Гінцбург вважав, що представництво за самим своїм поняттям має два боки: один, звернений до того або тих, перед ким виступає чи діє представник, та інший, звернений до тих, кого він представляє. При цьому вчений під представницькими відносинами розумів відносини між тим, хто представляє, і тим, кого представляють, а саме відносини між профкомітетом і робітниками і службовцями. Правовідносини між профкомітетом і адміністрацією Л. Я. Гінцбург називав колективно-трудовами [5]. Вчений відзначав, що не вміщується в інститут представництва за ЦК і така широко застосовувана у трудовому праві форма представництва, як укладення договорів оргнабору органами Комітету з використання трудових ресурсів як представників підприємств [6].

Проте у науці трудового права до цього часу відсутнє комплексне дослідження проблеми представництва з урахуванням нових соціально-економічних чинників та законодавчих актів. Метою даної статті є визначення поняття представництва та його суб'єктів у трудовому праві України.

Інститут представництва традиційно вважається приналежністю цивільного права та галузей процесуального права і у цивільному обороті має широку сферу застосування. В узагальненому вигляді представництво може бути охарактеризоване як використання правосуб'єктності одних осіб для реалізації прав і обов'язків та захисту прав інших осіб [7].

В науці цивільного права представництво трактується як діяльність представника в рамках повноваження від імені того, кого представляють. Концепція дії у свій час набула значної популярності в радянській юридичній науці. Вона інтерпретує представництво як діяльність, тобто сукупність дій, що полягають у здійсненні угод та інших юридичних дій однією особою (представником), яка діє в межах повноважень, наданих іншою особою, від імені цієї особи. Іншими словами, представництво з'являється і має місце лише тоді, коли представник здійснює певну діяльність від імені іншої особи.

Проте цього недостатньо для з'ясування юридичної сутності представництва. Отже фактично йдеться лише про зовнішню форму представництва, його зовнішні прояви, а не про його зміст.

Враховуючи цей недолік, більшість юристів розуміють представництво як один з видів цивільних організаційних правовідносин, в яких правомірні юри-

дичні дії представника у рамках наданих йому повноважень від імені того, кого від представляє, відносно до третіх осіб спричиняють виникнення, зміну або припинення прав і обов'язків безпосередньо для того, кого представляють [8].

Ще в одному підході поєднуються елементи наведених вище понять і представництво визначається як правовідношення, в рамках яких виникає і реалізується повноваження [9].

Видається, що представництво у трудовому праві можна визначити як правовідношення, в якому одна особа (представник) на підставі повноваження, яке воно має, виступає від імені іншої особи (того, кого представляє), безпосередньо створюючи (змінюючи, припиняючи) для неї трудові права та обов'язки. Представник може здійснювати від імені того, кого представляє, різні юридичні дії.

При представництві виникають три види зв'язків: 1) між представником і тим, кого представляють; 2) між представником і третьою особою; 3) між тим, кого представляють і третьою особою. В літературі безпосередньо представництвом вважаються перші два види зв'язків, які утворюють його внутрішню і зовнішню сторони. Відносини між тим, кого представляють і третьою особою, виникають внаслідок здійснення представництва і не вважаються представницькими у точному розумінні цього слова. Проте існує й інша точка зору: власно представництвом називаються правовідносини між тим, кого представляють і третьою особою, а відносини між представником і тим, кого представляють, розглядаються лише як їх передумова [10].

Внутрішні і зовнішні відносини представництва взаємопов'язані. Трудові права та обов'язки в особи, яку представляють, виникають автоматично і не потребують здійснення нею будь-яких додаткових дій у підтвердження того, що вона приймає наслідки юридично значимих дій, які здійснено представником. У цій системі правовідносин найважливішим елементом є внутрішні правовідносини, оскільки саме в них відображується специфіка представництва.

Для того, щоб дії представника створили юридичні права та обов'язки для особи, яку представляють, необхідно, щоб представник мав відповідні повноваження, якими визначаються зміст і межі дій, які представник може здійснювати від імені особи, котру він представляє.

За своєю сутністю повноваження — це право, основним елементом якого є право на власні позитивні дії. Втім, як і кожне суб'єктивне право, повноваження включає не тільки право на власні позитивні дії, а й можливість вимагати певної поведінки від інших осіб. У цьому разі — це право вимагати від особи, яку представляють, прийняття на себе юридичних наслідків юридично значимих дій, що здійснено в межах повноваження.

Крім того, представник має право на захист повноваження. Такий захист здійснюється представником від свого імені і не потребує спеціального додаткового повноваження.

Усі юридично значимі дії представник зобов'язаний здійснювати в інтересах особи, яку представляє.

У відносинах представництва виділяють трьох суб'єктів: того, кого пред-

ставляють, представника і третю особу, з якою у того, кого представляють, виникає правовий зв'язок завдяки діям представника. У трудовому праві у ролі особи, яку представляють, може бути будь-який суб'єкт трудового права, в тому числі наймані працівники, роботодавці (юридичні та фізичні особи) і колективні суб'єкти (трудові колективи, працівники галузі, регіону, держави).

Особою, яку представляють, у трудовому праві, за загальним правилом, може бути будь-який працівник з моменту укладення трудового договору або юридична особа — з моменту створення в установленому порядку. Однак слід взяти до уваги, що це положення стосується лише правовідносин обов'язкового представництва, які виникають незалежно від волі особи, яку представляють.

При добровільному представництві, що засновується на волевиявленні сторін, до особи, яку представляють, висувається вимога наявності трансдієздатності, тобто здатності набувати права та обов'язки через представника (пасивна трансдієздатність) і самому створювати для інших осіб права та обов'язки (активна трансдієздатність).

Пасивна трансдієздатність обмежена обсягом тільки тих дій, для здійснення яких необхідною є наявність певного рівня власної дієздатності.

Особа не може наділити представника більшим обсягом здатності набувати права та обов'язки ніж той, що існує у неї самої. Таким чином, здатність мати права та обов'язки особи, яку представляють, як елемент трудової правосдатності, визнається за усіма суб'єктами трудового права, однак при добровільному представництві необхідна також наявність дієздатності особи, яку представляють.

Представник — фізична чи юридична особа, яка наділена повноваженням здійснювати юридично значимі дії в інтересах та від імені особи, яку представляють. Представником може бути не кожна особа, а тільки та, яка має повну дієздатність. Юридичні особи можуть брати на себе функції представників, якщо це не розходиться з тими цілями та завданнями, що зазначені в їх установчих документах.

Коло представників працівників і роботодавця у колективних трудових правовідносинах визначено законодавством. Представництво роботодавців на державному, галузевому, регіональному рівнях здійснюють організації роботодавців (їхні об'єднання).

Норми про представництво інтересів працівників містяться у різних главах КЗпП. Норма про представництво працівників на підприємствах, в установах, організаціях — у главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Відповідно до ч. 1 ст. 246 КЗпП первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Норми про представництво працівників у колективно-договірному процесі містяться у главі II «Колективний договір». Повноважні представники найманих працівників при вирішенні колективних трудових спорів на виробничому, галузевому, територі-

альному, національному рівнях передбачені ст. 3 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Потрібно звернути увагу на неузгодженості у законодавчому визначенні кола представників колективних інтересів працівників.

Треті особи — фізична чи юридична особа, з якою внаслідок дій представника встановлюються, змінюються або припиняються суб'єктивні трудові права та обов'язки особи, яку представляють. Третіми особами можуть бути усі особи, тобто як третя особа, з якою особа, яку представляють за допомогою представника здійснює юридично значимі дії, може виступати будь-який суб'єкт трудового права. Від третіх осіб потребується наявність дієздатності, достатньої для прийняття на себе прав чи обов'язків, які виникають внаслідок здійснення представником відповідної юридично значимої дії. Третіми особами можуть бути не тільки працівники і роботодавець, а й інші суб'єкти — органи з розгляду трудових спорів (наприклад, при розгляді спору комісією з трудових спорів за бажанням працівника від його імені може виступити представник виборного органу первинної профспілкової організації або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат), органи соціального партнерства, органи державної влади і місцевого самоврядування, фонди соціального страхування тощо.

Потрібно відзначити, що через укладений трудовий договір добровільними представниками підприємства виступають працівники, які діють від його імені, маючи відповідну довіреність (юрисконсульти, уповноважені тощо), або які виступають без довіреності (продавці, касири, посадові особи, які обслуговують споживачів шляхом укладення договорів). У наведених випадках трудовий договір є підставою виникнення представництва, яке носить міжгалузевий характер.

Мета представництва — здійснення представником юридично значимих дій в інтересах особи, яку представляє. Юридично значимі дії, які здійснюються представником, — це його власні, самостійні вольові дії. Водночас вони створюють, змінюють або припиняють трудові права та обов'язки в іншій особі, яку представляють. В цьому полягає головна відмінність представника від органу юридичної особи. Орган являє собою структурно відокремлену частину юридичної особи. Тому дії органу юридичної особи, наприклад, з підписання колективного договору, які здійснено ним відповідно до його компетенції, є діями самої юридичної особи.

У трудовому праві представника необхідно відрізнити від осіб, які діють у чужих інтересах, але від власного імені (незалежний посередник).

Сутність представництва полягає у діяльності представника із реалізації повноваження в інтересах та від імені особи, яку представляють. Передумовою представництва є відносні правовідносини між представником і особою, яку представляють, в рамках яких виникає і формується повноваження. Повноваження як можливість представника здійснювати юридично значимі дії від імені та в інтересах особи, яку представляють, — особливе суб'єктивне право, яке реалізується представником у відносинах з третіми особами.

За характером походження і юридичною природою повноваження являє

собою суб'єктивне право, що є похідним від правосуб'єктності особи, яку представляють, делегованим представнику за волею цієї особи або через обставини, зазначені у законі. Тому здійснення (реалізація) повноваження представником є юридичним фактом, яке породжує права та обов'язки в особи, яку представляють.

При здійсненні повноваження представник пов'язаний обов'язком здійснити дане повноваження в інтересах особи, яку представляють.

У чинному КЗпП України відсутня глава про представництво інтересів працівників і роботодавців. Потрібно звернути увагу на неузгодженості у законодавчому визначенні кола представників інтересів працівників і роботодавців. У законодавчих актах застосовуються формулювання наступного змісту: «працівники в особі однієї або декількох профспілок, інших уповноважених працівниками представницьких органів»; «роботодавець безпосередньо або уповноважені ним представники»; «представники працівників — органи професійних спілок та їх об'єднань, уповноважені на представництво відповідно до статуту, органи громадської самодіяльності, створені на зборах (конференції) працівників організації, філіалу, представництва та уповноважені ним»; «представники роботодавців — керівники організацій або інші повноважні відповідно до статуту організації, інших правових актів особи, повноважні органи об'єднань роботодавців, інші уповноважені роботодавцем органи» тощо.

Слід погодитися з висновком про те, що від невпорядкованості норм про представництво страждає передусім правозастосовча практика. А через це цілком обґрунтовано цивілісти були змушені врегулювати порядок, строки, зміст (реквізити) видачі довіреності на отримання заробітної плати та інших платежів, пов'язаних з трудовими відносинами, наслідки її припинення та ін. У проекті нового Трудового кодексу України у Книзі шостій «Коллективні трудові відносини» [11] містяться норми про представництво колективних інтересів працівників перед роботодавцем. Однак проблема представництва у трудовому праві не обмежується представництвом інтересів працівників і роботодавців у колективних трудових правовідносинах. Представництво має місце й в індивідуальних трудових правовідносинах і також потребує належного правового регулювання. У новому Трудовому кодексі України необхідно чітко закріпити представників інтересів працівників і роботодавців як в індивідуальних, так і у колективних трудових правовідносинах.

### Література

1. Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР. — М., 1926. — С. 26.
2. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. — М.: Юрид. лит., 1972. — С. 74.
3. Бегичев Б. К. О законодательном закреплении института представительства в трудовом праве // Материалы конференции по итогам научно-исследовательской работы за 1967 г. — Свердловск, 1968. — С. 131–136.
4. Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. — М.: Юрид. лит., 1985. — С. 80.
5. Гипсбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М.: Наука, 1977. — С. 300.
6. Там само.

7. Цивільне право України: Академічний курс: Підручник: У 2 т. Т. 1. Загальна частина / За ред. Я. М. Шевченко. — К., 2003. — С. 123.
8. Красавчиков О. А. Представительство // Советское гражданское право. — М., 1985. — Т. 1. — С. 262.
9. Певзгодина Е. Л. Представительство по гражданскому праву // Советское государство и право. — 1978. — № 3. — С. 9–11.
10. Советское гражданское право: В 2 ч. / Отв. ред. В. А. Рясенцев. — М., 1986. — Ч. 1. — С. 229–230.
11. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 2003. — Листопад.

УДК 349.2

**Т. Б. Ніколаєнко,**  
викладач кафедри кримінального права  
Національної академії державної прикордонної  
служби України ім. Б. Хмельницького

### **ВИМОГИ ЩОДО КЛОПОТАННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПРИ ПЕРЕДАЧІ ПРАВОПОРУШНИКА НА ПОРУКИ**

Розділ IX Загальної частини Кримінального кодексу містить значну кількість правових підстав звільнення від кримінальної відповідальності, що пояснюється прагненням законодавця зробити максимально ефективним виправлення особи без можливого застосування до неї заходів кримінально-правового впливу. За рахунок позитивної після злочинної поведінки осіб, які вчинили злочин як кримінально-правове заохочення законодавець закріпив такий вид звільнення від кримінальної відповідальності як звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з передачею особи на поруки.

Важливим моментом для прийняття рішення правоохоронними або судовими органами рішення про застосування такого виду звільнення від кримінальної відповідальності є клопотання відповідного трудового колективу перед судовим або правоохоронним органом про можливість застосування подібного заходу.

Відповідно до ст. 47 Кримінального кодексу України особа може бути звільнена від кримінальної відповідальності з передачею її на поруки за сукупності умов, передбачених самою статтею, однією з яких є клопотання колективу підприємства, установи чи організації про передачу останньому на поруки правопорушника. Ці особи передаються на виправлення, здебільшого, в колектив за місцем постійної роботи правопорушника. Саме колектив, де постійно працює особа, має великі можливості для спостереження та проведення відповідної виховної роботи з нею. З клопотанням про передачу на поруки мають право звертатися, як колектив підприємства, установи чи організації в цілому за місцем роботи правопорушника, так і окремі структурні підрозділи (у випадку ускладнення можливості обговорення питання щодо передачі на поруки особи на загальних зборах великого підприємства).