

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.21>

## ПРАВОВА ПРИРОДА КАТЕГОРІЇ «ПРЕДСТАВНИЦТВО» В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

**Стрійський Ю.В.,**  
*аспірант 1 курсу*  
*юридичного факультету*  
*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

### **Стрійський Ю.В. Правова природа категорії «представництво» в трудовому праві України.**

У статті здійснено комплексний аналіз доктринальних підходів до розуміння терміну «представництво» як загального правового явища та специфічного інституту трудового права України. Розкрито еволюцію визначення категорії «представництво» в юридичній літературі, зокрема через тлумачення провідних вітчизняних і міжнародних словників, а також законодавчих актів. На основі порівняльного аналізу легальних і доктринальних дефініцій запропоновано визначення терміну «представництво» в трудовому праві як правовідносин, що виникають у процесі набуття, реалізації, зміни чи припинення прав і обов'язків, а також здійснення захисту прав та інтересів однією стороною від імені та в інтересах іншої сторони у сфері трудового права на підставах, визначених чинним законодавством та установчими документами.

Досліджено підходи до визначення суб'єктів представництва, акцентуючи увагу на їх специфічному складі в трудових правовідносинах. Розглянуто доктринальні підходи щодо трьохстороннього характеру відносин представництва в трудовому праві, які включають особу, яку представляють, представника та третю сторону, а також виділено категорії первинних і вторинних суб'єктів.

Особливу увагу приділено характеристикам, що відрізняють представництво в трудовому праві від аналогічного інституту в цивільному праві, зокрема: можливості представництва колективу працівників як окремого суб'єкта трудових правовідносин, а також виконання представницьких функцій без попередньої згоди окремих працівників у випадках, визначених законодавством.

Проведено порівняльний аналіз норм українського законодавства та міжнародного досвіду регулювання інституту представництва, зокрема на прикладі Республіки Польща. Встановлено, що в українському законодавстві існують певні обмеження для іноземців та осіб без громадянства щодо створення професійних спілок, які не характерні для регулювання представництва в інших країнах.

У статті також проаналізовано роль професійних спілок у реалізації функцій представництва, зокрема їх повноваження щодо укладення колективних договорів, участі в управлінні підприємствами та захисту трудових прав працівників. Наголошується на широкому спектрі інструментів, якими наділені профспілки для впливу на прийняття рішень у трудових відносинах.

Таким чином, у статті обґрунтовано необхідність удосконалення національного законодавства в частині регулювання інституту представництва у трудовому праві, зокрема шляхом гармонізації з європейськими стандартами.

**Ключові слова:** представництво, представництво в трудовому праві, поняття представництва, суб'єкти представництва.

### **Striisky Yu.V. The legal nature of the category of «representation» in the labor law of Ukraine.**

The article presents a comprehensive analysis of doctrinal approaches to understanding the term «representation» as a general legal phenomenon and a specific institution within the labor law of Ukraine. The evolution of the definition of the category of «representation» in legal literature is revealed, particularly through the interpretation of leading domestic and international dictionaries, as well as legislative acts.

Based on a comparative analysis of legal and doctrinal definitions, the article proposes a definition of the term «representation» in labor law as a legal relationship that arises in the process of acquiring,

implementing, changing, or terminating rights and obligations, as well as protecting rights and interests by one party on behalf of and in the interests of another party in the field of labor law, under the grounds determined by current legislation and constituent documents.

The article investigates approaches to defining the subjects of representation, focusing on their specific composition in labor relations. It considers doctrinal approaches to the tripartite nature of representation relations in labor law, which include the represented person, the representative, and the third party, while distinguishing between the categories of primary and secondary subjects.

Particular attention is paid to the characteristics that distinguish representation in labor law from similar institutions in civil law. These distinctions include the possibility of representing a collective of employees as a separate subject of labor relations and the performance of representative functions without the prior consent of individual employees in cases specified by law.

A comparative analysis of Ukrainian legislation and international experience in regulating the institution of representation is conducted, with a focus on the example of the Republic of Poland. The analysis identifies certain restrictions in Ukrainian legislation for foreigners and stateless persons regarding the creation of trade unions, which are uncommon in the regulation of representation in other countries.

The article also examines the role of trade unions in implementing representation functions, particularly their powers to conclude collective agreements, participate in enterprise management, and protect the labor rights of employees. It emphasizes the wide range of tools available to trade unions to influence decision-making in labor relations.

In conclusion, the article substantiates the need to improve national legislation regulating the institution of representation in labor law, particularly by harmonizing it with European standards.

**Key words:** representation, representation in labor law, the concept of representation, subjects of representation.

**Постановка проблеми.** Зміни та сучасні виклики у сфері правового регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, зумовлені, зокрема, необхідністю адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів, зростаючою мобільністю працівників та виникненням нових форм трудової зайнятості (фріланс, аутсорсинг та ін.), створюють необхідність у детальнішому дослідженні інституту представництва в трудовому праві України. Трудове законодавство не дає визначення поняття представництва, не розкриває його змісту. У науці трудового права відсутня єдність поглядів щодо правової природи відносин щодо представництва працівників та роботодавців, що породжує відповідні дискусії з даного питання.

**Мета дослідження** полягає у розкритті правової природи категорії «представництво» в трудовому праві України.

**Стан опрацювання проблематики.** Питанням пов'язаним із категорією «представництво» в трудовому праві України приділялася значна увага як у теорії права так і галузевих науках вітчизняними та іноземними науковцями, зокрема такими як: Ніколайченко Г.М., Семенюк А.О., Сиротнікова Я.Є., Бурдін Г., Процевського О.І, Перотен В., Ларош П., Салезін М., Брайсон А., Форт Дж., Ярошенка Г.І., Чанишевою О.М. та інших. Проте нові виклики сьогодення ставлять нові завдання, які необхідно враховувати в процесі формування національного законодавства, що регулює питання представництва в трудовому праві.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з визначенням, наведеним в Кембриджському словнику англійської мови «представництво» розглядається, як особа чи організація, яка висловлюється, діє чи присутня офіційно за когось іншого [3]. В словнику Мерріам-Вебстер термін «представництво» пояснюється як дія або діяльність з представництва, в таких випадках: дія або факт, коли одна особа виступає за іншу, щоб мати права та обов'язки особи, яку представляють [15]. Оксфордський словник англійської мови пояснює «представництво» як висловлювання або дію від імені когось або стан, за якого відбувається таке представлення [9].

Подібне визначення міститься і в Словнику української мови, за яким представництво – це здійснення певних (звичайно юридичних) дій однією особою від імені іншої чи інших; виконання обов'язків або володіння правами представника [16].

Легальне визначення терміну «представництво» наведене в частині першій статті 237 Цивільного кодексу України та розкривається, як правовідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє [18].

Відповідно до частини першої статті 243 Кодексу законів про працю України громадяни України (далі – КЗпП) громадяни України з метою представництва своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів мають право створювати професійні спілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами [4]. Вказане узгоджується також з частиною першою статті 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон), згідно з яким професійні спілки створюються з метою здійснення представництва трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [11].

Аналізуючи поняття представництва в трудовому праві Г.М. Ніколайченко вказує, 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 [8, с. 819].

Я.Є. Сиротнікова зазначає, що у трудовому праві представництвом є передання частини дієздатності одного суб'єкта трудового права до іншого для участі у відносинах, що складаються в сфері праці [14, с. 74]. Вказане узгоджується і з висновками А.О. Семенюка, який стверджує що незалежно від приналежності інституту представництва до тієї чи іншої сфери сутність його полягає у відстоюванні, представленні і відтворенні змісту прав та законних інтересів кого-, чого-небудь, а також їх волі [13, с. 335]. Таким чином, враховуючі наведені легальні та доктринальні дефініції терміну, можна висувати, що представництво в трудовому праві є правовідносинами, що виникають в процесі набуття, реалізації, зміни чи припинення прав та обов'язків, здійснення захисту прав та інтересів, однією стороною, від імені та в інтересах сторони, яку вона представляє, у сфері трудового права, в порядку та на підставах, визначених чинним законодавством та установчими документами.

Досліджуючи питання представництва в трудовому праві та розглядаючи його як специфічний вид правовідносин, необхідно встановити суб'єктів вказаних правовідносин. Так, Г.М. Ніколайченко вказує, що у відносинах представництва виділяють трьох суб'єктів: того, кого представляють, представника і третю особу, з якою у того, кого представляють, виникає правовий зв'язок завдяки діям представника [8, с. 819]. Водночас, на думку Я.Є. Сиротнікової категорія представництва передбачає двох учасників: того, хто представляє, і того, кого представляють [14, с. 73].

В даному питанні, слід погодитись саме з позицією Г.М. Ніколайченко, який до суб'єктів представництва відносить також третіх осіб, оскільки представник може реалізувати свою функцію з представництва, виключно при взаємодії з третіми особами. Заслуговує на увагу, також позиція А.О. Семенюка, який поділяє суб'єктів правовідносин в трудовому праві на первинних та вторинних [13, с. 335]. До первинних він відносить професійні спілки та організації роботодавців і їх об'єднання, а до вторинних: прокурорів, народних депутатів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Розглядаючи розмежування інституту представництва у трудовому праві від представництва в цивільному праві загалом, слід зазначити, що одна з основних відмінностей вказаного інституту проявляється саме при визначенні кола суб'єктів, яких можуть представляти у трудових правовідносинах.

Профспілкові організації, в окремих випадках, здійснюють представництво колективу працівників, як окремого суб'єкта трудових правовідносин, а не сукупності окремих суб'єктів – працівників.

Згідно з частиною першою статті 238 ЦК України представник може бути уповноважений на вчинення лише тих правочинів, право на вчинення яких має особа, яку він представляє [18]. Водночас, при укладенні колективного договору профспілка, як орган, що представляє інтереси працівників, вчиняє дії саме від імені колективу працівників, як окремого суб'єкта. Вказаний висновок підтверджується аналізом частини 5 статті 12 КЗпП України, який встановлює, що первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору [4]. Таким чином, підписуючи колективний договір первинна профспілкова організація діє саме як представник інтересів працівників.

Оскільки працівник, як окремих суб'єкт трудових правовідносин, не може особисто укласти колективний договір, виходячи з нормативного визначення представництва, він також не може самостійно уповноважити первинну профспілкову організацію на вчинення вказаних дій. З огляду

на наведене, визначаючи коло осіб, які можуть бути представлені в трудовому праві, слід також виділяти колектив працівників, що наділений власною дієздатністю.

Вказане є рисою, характерною саме для інституту представництва в трудовому праві, адже представництво в інших галузях права зазвичай здійснюється щодо фізичних чи юридичних осіб, водночас колектив працівників є специфічним суб'єктом у трудовому праві, який не підпадає під визначення фізичної чи юридичної особи.

Рисою, характерною виключно для представництва в трудовому праві є також те, що у випадках, визначених чинним законодавством, представництво може здійснюватися без надання особою своєї згоди на таке представництво. Частиною 2 статті 19 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках [11].

Оскільки колективний договір укладається саме з метою узгодження колективних інтересів працівників та роботодавця, а його дія поширюється на всіх працівників роботодавця, в даному випадку профспілка може вчиняти дії, спрямовані на набуття, зміну або припинення трудових прав та обов'язків працівників, які не давали своєї згоди на представництво. Вказані особливості унеможливають ототожнення інститутів представництва в трудовому та цивільному праві.

Слід також наголосити, на існуючій відмінності в підставах виникнення представництва в цивільному та трудовому праві. Так, найпоширенішими правовими підставами представництва в порядку передбаченому статтею 237 ЦК України є на підставі договору, закону, акта органу юридичної особи. Разом з тим, представництво профспілкою прав та інтересів, як своїх членів так і інших працівників, не можна пов'язувати з жодною наведеною правовою підставою виникнення представництва.

В трудовому праві представництво виникає з інших підстав, встановлених актами цивільного законодавства, зокрема з підстав, передбачених статтею 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», та реалізується шляхом створення, вступу до існуючих профспілок та участі в утворенні їх виборних органів працівниками.

Як вбачається з частини першої статті 19 Закону профспілки виконують свою представницьку функцію не лише у відносинах з роботодавцем, але й при взаємодії з державними органами, органами місцевого самоврядування та іншими об'єднаннями громадян [11]. Водночас, найчастіше профспілка розглядається саме в аспекті реалізації ними своєї представницької функції у взаємовідносинах з роботодавцем [18, с.634].

Так, А. Брайсон та Дж. Форт, стверджують, що працівники можуть звернутися за представництвом інтересів у відносинах з роботодавцем, якщо виникають претензії чи суперечки щодо умов трудового договору та його тлумачення чи виконання [1]. П. Лароша і М. Салезіна в своїй роботі зазначають, що, з одного боку, сам факт існування профспілки створює тиск на роботодавця, спрямований на зміну правил роботи та практики управління, та з іншого боку, її безпосередня діяльність, дозволяє налагодити комунікацію з роботодавцем в питаннях пріоритетів працівників [6].

Заслужовують на увагу і твердження Г. Бурдіна та В. Перотена, які вказують, що наявність представницьких структур працівників може зобов'язувати фірми розкривати фінансову інформацію та може встановлювати спеціальні процедури щодо того, як виконувати певні рішення та серйозні організаційні зміни [2]. Слід відзначити, що вказані твердження знайшли своє відображення в законодавстві України: статтею 43 КЗпП передбачені випадки, за яких розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може відбуватися лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації; статтею 45 КЗпП передбачена право профспілки ініціювати розірвання трудового договору з керівником; згідно з статтею 64 КЗпП проведення надурочних робіт можливе лише з дозволу профспілки; статтею 142 КЗпП закріплено участь профспілки при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку; також обов'язок роботодавця щодо розкриття інформації, зокрема, про умови та оплату праці працівників за запитом профспілки [4]. Таким чином, можна стверджувати, що профспілки, реалізуючи свої функції з представництва та захисту колективних та індивідуальних прав працівників наділені широким спектром повноважень, які дозволяють впливати на процеси прийняття рішень на підприємстві, установі, організації, їх управління та правил роботи [18, с. 635].

Визначаючи коло осіб, чії права можуть представлятися профспілками, насамперед, слід керуватись частиною першою статті 243 КЗпП та статтею 6 Закону. Так, відповідно до частини першої

статті 243 КЗпП громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок. Вказані положення знайшли своє відображення і в частині першій статті 6 Закону [11].

Слід зазначити, що КЗпП не регламентує питання участі іноземців та осіб без громадянства в процесі створення та вступу до профспілки, хоча відповідно до частини четвертої статті 3 Закону України «Про зайнятість населення» такі особи, за умов, визначених цією статтею, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України [10]. Однак, частиною другою статті 6 Закону закріплено, що іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами. Таким чином, у випадку укладення роботодавцем трудових договорів лише з особами, які не мають українського громадянства, або небажання працівниками-громадянами України створити професійну спілку, іноземці та/або особи без громадянства будуть фактично позбавлені прав на представництво та захист первинною профспілковою організацією [18, с. 636].

Дослідження, на прикладі Республіки Польщі, міжнародного досвіду правового регулювання інституту створення професійних спілок, дозволяє зробити висновок про відсутність подібної заборони для іноземців та осіб без громадянства. Так, відповідно до статей 57-58 Конституції Республіки Польща [5] та частини першої статті 2 Закону Республіки Польща «Про профспілки» [12] право на створення та вступ до професійних спілок має кожен найманий працівник. В контексті даного питання слід також зауважити, що відповідно до частини першої статті 22 Міжнародного пакту про громадські та політичні права кожна людина має право створювати профспілки і вступати до них [7].

**Висновки.** Інститут представництва в трудовому праві України є унікальним правовим явищем із власними характерними ознаками, які відрізняють його від інших видів представництва в правовій системі. Специфічність цього інституту полягає в особливому суб'єктному складі, підставах виникнення правовідносин, а також особливостях обсягу дієздатності представників. Проведений порівняльний аналіз норм українського та міжнародного законодавства дозволив ідентифікувати прогалини у вітчизняному правовому регулюванні, які потребують гармонізації з європейськими стандартами. Вказане потребує удосконалення нормативно-правової бази, шляхом розширення прав представників працівників та адаптації позитивного зарубіжного досвіду, для забезпечення ефективного захисту трудових прав та інтересів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Брайсон А., Форт Дж. Представництво працівників. *The IZA Discussion Paper Series*. Німеччина, 2022. №15008. URL: <https://docs.iza.org/dp15008.pdf> (дата звернення: 21.01.2025).
2. Бурдін Г., Перотен В. Представництво працівників і гнучкий робочий час. *The IZA Discussion Paper Series*. Німеччина, 2016. № 10437. URL: <https://docs.iza.org/dp10437.pdf> (дата звернення: 21.01.2025).
3. Кембриджський словник англійської мови: веб-сайт. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/representation> (дата звернення: 21.01.2025).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 27.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 21.01.2025).
5. Конституції Республіки Польща: Конституція від 02.04.1997 р. № 78 поз. 483. Дата оновлення: 21.10.2009. URL: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (дата звернення: 21.01.2025).
6. Ларош П., Салезін М. Вплив профспілкових і непрофспілкових форм представництва працівників на високоефективні системи праці. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*. США, 2017. URL: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.10705abstract> (дата звернення: 21.01.2025).
7. Міжнародний пакт про громадські та політичні права: Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043) (дата звернення: 21.01.2025).

8. Ніколайченко Г. М. Поняття та суб'єкти представництва у трудовому праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса, 2004. № 22. С. 817–823.
9. Оксфордський словник англійської мови: веб-сайт. URL: [https://www.oed.com/dictionary/representation\\_n1?tab=factsheet#25857583](https://www.oed.com/dictionary/representation_n1?tab=factsheet#25857583) (дата звернення: 21.01.2025).
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення: 03.09.2024. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 21.01.2025).
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. Дата оновлення: 24.12.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 21.01.2025).
12. Про профспілки: Закону Республіки Польща від 23.06.1991 р. № 55 поз. 234. Дата оновлення: 2013. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20010790854/U/D20010854Lj.pdf> (дата звернення: 21.01.2025).
13. Семенюк А.О. Роль і значення представництва у трудовому праві. *Форум права*. Харків, 2013. № 4. С. 334–338.
14. Сиротнікова Я. Є. Представництво в трудовому праві як юридична фікція. *Право та інноваційне суспільство*. Харків, 2018. № 1. С. 73–77.
15. Словник Мерріам-Вебстер: веб-сайт. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/representation> (дата звернення: 21.01.2025).
16. Словник української мови: веб-сайт. URL: <https://sum.in.ua/s/predstavnytstvo> (дата звернення: 21.01.2025).
17. Стрійський Ю.В. До питання про представництво в трудовому праві України. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*. Харків, 2024. С. 633–638 URL: [https://www.oed.com/dictionary/representation\\_n1?tab=factsheet#25857583](https://www.oed.com/dictionary/representation_n1?tab=factsheet#25857583) (дата звернення: 21.01.2025).
18. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 03.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 21.01.2025).