

X 627

П 32

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Івана Франка

П.Д. Пилипенко

**ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ
ТРУДОВОГО ПРАВА**



ЛЬВІВ - 1999

Міністерство освіти України

Львівський національний університет імені Івана Франка

П.Д.Пилипенко

Проблеми теорії трудового права

код екземпляра

26588



Львів – 1999

ББК Х-304

П-32

УДК 349.001

Кл. а: Трудове право
Предмет: Трудове право

Пилипенко П.Д.

П-32 Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка. – 1999. - 214с.

ISBN 966-613-035-1

У монографії висвітлюються питання теорії трудового права України та трудові правовідносини в умовах переходу до ринкової економіки.

На основі перегляду деяких концептуальних підходів теорії трудового права проаналізовано предмет трудового права, його принципи і функції. Розглядаються питання правосуб'єктності учасників трудових правовідносин. Пропонуються варіанти вдосконалення чинного трудового законодавства.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів вищих юридичних навчальних закладів та всіх, хто цікавиться питаннями правового регулювання трудових відносин.

Рецензенти: Венедиктов В.С. доктор юридичних наук, професор;

Кондратьєв Р.І. доктор юридичних наук, професор

Рекомендована до друку Вченою Радою Львівського національного університету імені Івана Франка.

Українська юридична академія
Льв. № 94689

ISBN 966-613-035-1

© Львівський національний університет імені Івана Франка

© Пилипенко П.Д., 1999

Передмова

В умовах реформування трудового законодавства України особливого значення набувають наукові дослідження загальнотеоретичних проблем правового регулювання суспільно-трудових відносин. Їх важливість обумовлена передусім необхідністю глибокого та всебічного аналізу багатьох концептуальних засад теорії трудового права в умовах ринкових перетворень, що відбуваються в Україні, загостренням проблеми відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, відсутністю ґрунтовних наукових досліджень теоретичного характеру в науці трудового права за останній період.

Перехід України до ринкової економіки зумовлює глибокі зміни у характері суспільно-трудових відносин, які щораз більше потребують адекватного правового регулювання. А проте чинне тепер трудове законодавство, яке в основі своїй представлене ще радянським Кодексом законів про працю (КЗпП), не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому підсумку відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників.

Орієнтоване на соціалістичну систему господарювання з її єдиною організаційно-правовою формою підприємництва законодавство України про працю все ще визначає одним із першочергових завдань - "поступове перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини" (ст.1 КЗпП), тоді як справжня мета трудового права, яка і характеризує сутність цієї галузі, полягає у забезпеченні відповідного рівня гарантій захисту трудових прав та інтересів працівників, які через об'єктивні обставини змушені продавати свою робочу силу.

Успадковане від колишнього соціалістичного права, яке ґрунтувалось на відомій нормативістській теорії, трудове право України, хоч і з великими зусиллями, але поступово набуває ознак, що з позицій сучасного розуміння права дають підставу розглядати його як загальносоціальне явище, а не лише як продукт держави. Передусім розширюється сфера договірного регулювання трудових

відносин, намічаються тенденції відходу від надмірного централізованого правостановлення, передбачено можливість укладення контрактів у трудових правовідносинах та багато інших принципово важливих чинників, які уселяють впевненість, що трудове право України невдовзі здобуде належний йому статус права соціального.

Та попри всі ті зміни, що відбуваються у трудовому праві, залишається ще чимало проблем, які потребують свого невідкладного вирішення. І чи не найбільше їх - у теорії трудового права, яка, власне, і покликана обґрунтувати основні концептуальні напрями реформування галузі права.

Важливо зазначити, що останніми роками українська наукова думка поповнилася досить цікавими публікаціями, у яких автори по-новому підходять до вирішення теоретичних питань регулювання трудових відносин¹.

Поряд з цим остаточно ще не з'ясовано багато теоретичних питань, зокрема: сфера дії і предмет трудового права, його принципи та функції; немає єдиних підходів до визначення джерел трудового права, його системи; чітко не визначено місце цієї галузі в системі права України.

Особливий інтерес з огляду на ті зміни, які відбуваються у правовому регулюванні праці, викликає проблема трудових правовідносин. Адже саме правовідносини є результатом впровадження права у сферу суспільного життя, саме вони є тим своєрідним середовищем, де відбувається життя норм права.

Предмет трудового права, який охоплює цілий комплекс суспільних відносин, що потребують свого регулювання нормами цієї галузі, не чітко окреслений у самій своїй основі – мається на увазі власне трудові відносини. Двозначне формулювання ст.3 КЗпП України, яка спирається на хибне поняття про форми власності, що нібито впливають на характер трудових відносин, породила

¹ Див. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин // Право України. - 1997. - №8. - С.53-57; Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. - 1997. - №10. - С.37-39; Зуб І.В. Трудовое право России и Украины: общие проблемы, общие решения (сравнительное исследование) // Государство и право. - 1997. - №10. - С.33-38; Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи // Право України. - 1999. - №6. - С.106-109; Процесвський О. Новий зміст права на працю - основа реформування трудового законодавства України // Право України. - 1999. - №6. - С.101-105 та ін.

не менш хибну теорію про так звану широку сферу дії трудового права, яке регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми їх власності. Насправді ж, як свідчить практика, сфера дії трудового права не залежить від будь-яких форм власності підприємства. Чимало є підприємств однорідних форм власності, де водночас працюють особи, праця яких регулюється трудовим правом, і працівники, стосовно яких трудове законодавство не застосовується. І Пленум Верховного Суду України відзначив це у нещодавніх доповненнях до відомої Постанови № 9 від 6 листопада 1992 року “Про практику розгляду судами трудових спорів”¹.

З прийняттям Закону України “Про зайнятість населення”², на нашу думку, додаткового з’ясування потребують питання про місце у структурі предмета трудового права відносин працевлаштування. Якщо враховувати, що ці відносини входять до більш широких за своїм змістом відносин зайнятості, які, крім них, охоплюють ще й відносини соціального забезпечення безробітних та відносини управлінського характеру, то постає проблема дослідження юридичної природи сучасних відносин працевлаштування.

У контексті вирішення цієї проблеми не менш важливим є також питання проголошення на конституційному рівні права на працю. Складається враження, що ст.43 Конституції України має, скоріще, політичний, а не правовий підтекст. Як видається, навряд чи варто вдаватись до проголошення у Конституції права, яке держава не може забезпечити на відповідному рівні. Більше того, це свідчить про своерідну недосконалість конституційного механізму проголошення прав, які з огляду на їхній характер не можуть бути проголошені взагалі. Зрештою й сама редакція ст.43 Конституції України викладена так, що про право на працю у його традиційному розумінні у ній фактично не йдеться³. Росіяни щодо цього виявилися більш поміркованими. Відмовившись від проголошення *права на працю* вони у

¹ Вісник Верховного Суду України. - 1998. - №3. - С.31.

² Відомості Верховної Ради України. - 1991. - №14. - Ст.171.

³ Насправді наші законодавці не єдині записали у Конституції право на працю у такому ні до чого не зобов’язуючому варіанті. Конституція Італії у ст.4 проголошує: “Республіка визнає за всіма громадянами право на працю і сприяє створенню умов, які забезпечують реальність цього права” (див.: Конституції та конституціоналізм в зарубіжних країнах. Вип.1. - Львів: Видання юрид. фак-ту ЛДУ ім. І.Франка, 1997. - С.45.

ст.37 Конституції РФ визнали *свободу праці* і зняли тим самим напругу, що особливо на перших порах переходу до ринкових відносин може виникати у сфері суспільної організації праці.

Актуальною на сьогодні в теорії трудового права залишається і проблема принципів трудового права. Якщо раніше їх виводили безпосередньо з Конституції (всезагальність праці) чи самого трудового законодавства (наприклад, принцип матеріальної зацікавленості), то на сучасному етапі подібні підходи до визначення принципів трудового права не можна вважати методологічно обґрунтованими.

Оскільки принципи права, в тому числі трудового, це ті засади, підвалини, на яких воно ґрунтується, то, отже, вони не можуть і не повинні обов'язково отримувати своє законодавче закріплення. Принципи трудового права мають об'єктивний характер і зумовлені насамперед соціальними чинниками, що мають за мету забезпечення ефективного правового регулювання трудових відносин і задоволення при цьому як інтересів суспільства в цілому, так і окремих суб'єктів таких відносин. Зрозуміло, що будь-яке реформування трудового права повинно неодмінно виходити з необхідності дотримання таких принципів, керівних ідей, аби досягти гармонійного поєднання інтересів усіх зацікавлених сторін.

Трудове право утвердилось на чільних позиціях у системі права України і у цьому неабияка заслуга провідних учених-трудоваків, які зробили вагомий внесок у теорію трудового права, обґрунтувавши самостійний характер його предмета, принципів, функцій та інших чинників, що визначають становище галузі права. Йдеться як про колишніх представників радянської науки трудового права В.С.Андрєєва, М.Г.Александрова, О.В.Смірнова, О.С.Пашкова, В.І.Нікітінського, С.О.Іванова, Р.З.Лівшиця, Ю.П.Орловського, так і українських науковців: М.Й.Бару, А.Т.Барабаша, Р.І.Кондратьєва, Л.І.Лазор, А.Р.Мацюка, В.І.Прокопенка, О.І.Процевського, В.Г.Ротаня, З.К.Симорота та багатьох інших.

Сучасні досягнення теорії права, філософії, економічних наук не могли не позначитися і на характері наукових досліджень у сфері трудового права. Зокрема, про трудове право можна говорити як про систему норм, яка займає місце на стику приватного і публічного права. Такий своєрідний феномен цієї галузі зумовлений насамперед специфікою предмета трудового права. Трудові відносини, що

становлять ядро предмета, характеризують норми трудового права як норми приватно-правового характеру, відносини, що тісно пов'язані з трудовими (працевлаштування, нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства) – регулюються нормами з яскраво вираженим публічним змістом.

Як відомо, радянська правова доктрина не дуже схвально ставилась до поділу системи права на публічне і приватне право, а тому визначення місця, наприклад, трудового права у системі соціалістичного права зводилось до його співвідношення з деякими суміжними галузями: цивільним, аграрним, адміністративним та ін. У такому варіанті самостійне місце трудового права серед інших галузей ніби нівелювалося. І на фоні таких галузей, як цивільне право, кримінальне чи адміністративне, трудовому праву відводилась фактично другорядна роль. Видається, що не можна систему права України будувати, віддаючи переваги одним галузям і применшуючи значення інших. Практика показує, що повнота правового регулювання суспільних відносин забезпечується завдяки гармонійному поєднанню норм усіх галузей права. Тому про трудове право можна говорити як про самостійну галузь, що має таке ж значення, як і всі інші галузі національного права.

Пропонована праця не претендує на вичерпне і всебічне висвітлення перелічених проблемних питань теорії трудового права. Автор далекий від думки, що його висновки і пропозиції будуть беззаперечно прийняті і допоможуть вирішити більшість з наявних проблем правового регулювання трудових відносин на етапі переходу до ринкової економіки. Адже *проблема* – це всього лише складне теоретичне або практичне питання що потребує вирішення, а не фактичне його вирішення. Однак, хочеться сподіватись, що це дослідження привнесе у правничу науку деякі нові ідеї, нові підходи у вирішенні актуальних проблем теорії трудового права.

Якщо пропонована праця якоюсь мірою послужить поштовхом та стане свосереднім стимулом для проведення ґрунтовних наукових досліджень у сфері трудового права України, автор вважатиме своє завдання виконаним.

Трудове право України в умовах переходу
до ринкової економіки

1.1. Поняття трудового права

Спроба з'ясувати поняття "трудове право" може видатися зайвою тратою часу, оскільки проблеми тут, як на перший погляд, не має. Трудове право є однією з галузей в системі права України, і все, що стосується визначення його поняття, юридичною наукою вже давно опрацьовано. Не заперечуючи цієї констатації і не відкидаючи досягнень своїх попередників у визначенні поняття трудового права, зауважимо, що це визначення раніше стосувалося головно поняття радянського трудового права, а, як відомо, ідейно-філософську його основу становило позитивістське вчення про право. Нормативістська теорія права, що домінувала в тодішній правовій системі, виходила з марксистського визначення права як зведеної в закон волі панівного класу. Звідси, за нормативістською доктриною, всі закони визнавали правовими незалежно від їхнього змісту, а отже, право і закон – це, по суті, було одне і те ж. Право, як окреме явище, ототожнювали з юридичними нормами, породженими державою, з чого випливало, що держава є первинною, а право – вторинним, продуктом держави, її додатком. Тим самим воно втрачало своє самостійне значення. Але юридичні норми, як і в цілому закони чи інші акти держави, в яких вони містяться, можуть не мати з правом нічого спільного або ж мати неправовий характер, якщо вони не відповідають загальним засадам захисту прав людини.¹

¹ На шкідливість нормативістської теорії права як його методологічної основи останнім часом у юридичній літературі звертали увагу неодноразово. Більшість авторів цілком слушно висували право на перше місце стосовно до держави. Див., напр.: Петрова Л.В. О естественном и позитивном праве // Государство и право. – 1995. - №2. - С.32-41; Макаров О.В. Соотношение государства и права // Государство и право. – 1995. - №5. - С.12-22; Черноморец А.Э. Некоторые теоретические проблемы права собственности в свете Гражданского кодекса РФ // Государство и право. – 1996. - №2. - С.95-96.

Якщо враховувати те, що право творить держава, і воно залежить від державної влади, то, безперечно, таке право служитиме інтересам тих осіб, у чиїх руках перебувають важелі влади. Юридичний позитивізм керується тим, що таке право є обов'язковим для виконання всіма громадянами, у тому числі й тими, які можуть реально при цьому усвідомлювати його антиправову суть, зокрема юристами. Фактично цілі покоління радянських юристів виховані на постулатах, за словами Л.В.Петрової, обов'язковості найбільш ганебного закону, який є правом. Проте вже сьогодні, навіть неосвіченій людині відомо, що права в законі може і не бути. Вчення юридичного позитивізму далеко не досконале, більше того, воно небезпечне тим, що розкриває широкі можливості усякому свавіллю та авторитаризму, "теоретично" обгрунтовуючи та виправдовуючи їх.¹ На необхідність відмови від теоретичної бази юридичного позитивізму і подолання попередньої практики у підходах до поняття права йшлося і в одній із статей журналу "Государство и право", де зазначено, що різного роду теоретичні конструкції про трактування права лише як системи правил поведінки, визнання законів правовими незалежно від їх змісту вірно служили тоталітарному ладові.²

Ясно, що за таких умов про трудове право як про якийсь виняток із загального правила говорити не доводилося. Воно, "вірно служило" інтересам "підвищення ефективності суспільного виробництва... і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини".³ Тому тепер підхід до визначення поняття трудового права мав би бути дещо відмінним від його традиційного трактування, прийнятого радянською наукою трудового права.

Найперше, що вочевидь потребує з'ясування, це проблема, пов'язана із сучасною українською термінологією. Якщо донедавна вживання слова *трудове* у терміні *трудове право* вважалося цілком прийнятним і придатним як у науці, так і в практиці, то нині його застосування дехто може вважати не зовсім українським. І справді, якщо основний нормативний акт, що регулює трудові відносини,

¹ Див.: Петрова Л.В. О естественном и позитивном праве. - С.33.

² Див.: Августовский путч: последствия и уроки // Государство и право. - 1991. - №10. - С.18.

³ Із статті І КЗпП України "Завдання Кодексу законів про працю".

називається Кодекс Законів про працю, то чому ми вживаємо термін *трудове право*, коли слово труд видається скоріше російським, аніж українським.¹ А втім у даному випадку побоювання про надмірне використання російської термінології безпідставне.

Слово *праця*, яке найбільш широко вживане в українській мові, за походженням не чисто українське, а запозичене, свідчить відомий німецький мовознавець Макс Фасмер, автор, зокрема, найавторитетнішого етимологічного словника російської мови, через польську із чеської² (це слово є, виявляється, і в російській мові, що фіксує словник В.Далія: "Праца – труд, работа, занятие, южн., зап."³).

У сучасній українській літературній мові слово *праця* полісемічне, тобто має різні, але певною мірою пов'язані смисли і (або) значення. "Новий тлумачний словник української мови" (1999) подає шість його значень⁴. Але живій мові властиво не тільки те, що одне слово може мати кілька різних значень, а й навпаки, - різні за звучанням слова можуть бути тотожними або близькими за змістом. Стосовно слова *праця* це слова *труд*, *робота*, меншою мірою – *заняття*, *справа*, *діяльність*. Цікаво, що перші два, на відміну від слова *праця*, не запозичені, а споконвічно українські. Слово *труд* у давньоруській мові (яка, згідно з однією теорією, була попередницею української, а також російської та білоруської, а іншої – власне давньоруською, тобто мовою тогочасного українського етносу) означало "*праця, робота, ревність, турбота, страждання, скорбота*". В літературній українській мові вживається у значенні наполегливої, старанної праці і праці, що потребує великих зусиль.⁵

Отже, як бачимо, немає вагомих підстав для зміни вже усталених термінів, що пройшли перевірку часом і, до того ж реально відображають свою назвою

¹ Для порівняння: в Росії – Кодекс законов о труде и трудовое право; у Польщі – Kodeks pracy i prawo pracy.

² Макс Фасмер. Этимологический словарь русского языка. – М.: Прогресс, 1987. – Т.3. – С.355.

³ Владимир Даль. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Второе издание. – С.-П.; М.: 1882. – Т.3. – С.382.

⁴ Новий тлумачний словник української мови: у 4 т. – Київ: Аконт, 1999. – С.667.

⁵ Словник української мови: В 11 т. – К.: Наук. думка, 1979. – Т.10. – С.292.

сутність тих суспільних відносин, які стоять за цим терміном. Трудове право – це так само по-українськи, як *arbeitsrecht* – по-німецьки.

За своєю природою і своїм соціальним призначенням трудове право, як відомо, має гуманістичний характер. Це право, яке в основі своїй спрямоване на захист інтересів осіб, що повинні у зв'язку з об'єктивними обставинами продавати свою робочу силу.

Трудове право розвивалось упродовж майже двох століть разом з формуванням капіталістичних суспільних відносин і сформувалося у самостійну галузь у післявоєнні роки. Вся історія трудового права – це, по суті, історія соціального законодавства.

Процеси становлення капіталістичного ринкового виробництва з його індустріалізацією і науково-технічним прогресом, економічними кризами, використанням найманої праці, які супроводжувалися активізацією робітничого руху і, особливо, страйкової боротьби, змусили розвинуті буржуазні держави піти шляхом формування трудового або, як його ще називають, робітничого законодавства. Втручання держави в регулювання відносин, пов'язаних із застосуванням праці, починалося з видання правових актів, що торкалися охорони праці жінок і молоді. Запровадження ж згодом обов'язкового соціального страхування, а також створення особливих юрисдикційних органів для захисту інтересів певних груп найманих працівників свідчило про соціальну спрямованість у підходах до регламентації трудових відносин. Поряд з суто державними заходами у цій сфері набувають самостійного значення заходи, пов'язані із самозахистом найманих працівників, які для охорони власних інтересів починають створювати профспілки. Отже, у трудовому праві з'являються нові суб'єкти, які виступають на боці працівників, та нові норми, які регулюють трудові відносини і при тому не є продуктом держави чи її органів.

У сучасній юридичній літературі зазначається, що соціальні досягнення і законодавче регулювання, яке забезпечує захист працівників, не є автоматично притаманними ринковій економіці – вони досягаються у повсякденній боротьбі та

під тиском робітничого руху.¹ В класичному варіанті трудове право формується за рахунок:

встановлених державою правових норм (так званого писаного права); міжнародно-правових норм, що регулюють трудові відносини, і ратифікованих в установленому порядку (конвенції МОП та інших організацій); договірного права, тобто правил, встановлених шляхом взаємних угод - тарифних чи колективних договорів, та ін.; звичаєвого права, судової практики та правової науки (так званого неписаного трудового права).

Навіть просте порівняння вищенаведеного з традиційним радянським розумінням трудового права як "системи юридичних норм" ілюструє різні методологічні підходи до єдиного, здавалося б, поняття. Соціальна сутність трудового права в кожному з цих двох варіантів абсолютно різна, незважаючи на однаково декларовані принципи - захист прав та інтересів людини праці. Отже, саме та суть права, яку, за словами Рене Давида, не можна свавільно змішувати розчерком пера національного законодавця, виявилася для радянського трудового права неприйнятною.²

Перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, зміни у політичній спрямованості, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природного права потребують нових підходів і до поняття права загалом та трудового права зокрема.

Дозволимо собі висловити думку, що останнім часом спроби наблизити трудове право України до його класичного варіанту простежуються чимраз виразніше. У практиці регулювання трудових відносин почали широко застосовувати договірні засади як на державному, так і на місцевому рівнях. Змінюється ставлення до судової практики щодо визнання її "регулятивних

¹ Див.: Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий. Представительство интересов наемных работников в условиях рыночной экономики Германии. - М., 1995. - С.10.

² Див.: Давид Р. Основные правовые системы современности. - М., 1988. - С.39.

властивостей”, в національне правове поле впроваджуються міжнародно-правові норми та ін.¹

Сьогодні самостійність трудового права як галузі права не є предметом дискусії у правничій науці. Упродовж багатьох років існування воно утвердилось на чільних позиціях у системі права (у тому числі і системі права України), а тому спроби розглядати його як “непрофільуючу” чи як “комплексну” галузь права не мають вагомих підстав. Зміни характеру праці, способів залучення до праці, привнесення в трудові відносини елементів найму і купівлі-продажу робочої сили не змінюють орієнтації щодо юридичної природи норм, які забезпечують ці відносини. Побоювання, які останнім часом з’являються серед юристів-практиків, з приводу того, що ніби з переходом до ринкової економіки трудове право як таке зникне і що нібито поява контрактів у трудових відносинах – це перша ознака краху трудового права, не мають під собою реального ґрунту і межують з дилетанством. Свідченням реальних перспектив трудового права може бути хоча б досвід країн з ринковою економікою, де, незважаючи на певну кризу цієї галузі, сумнівів з приводу наявності трудового права у їхніх правових системах не виникає.²

“На сьогодні, - пише І.Я.Кисельов, - трудове право – невід’ємна частина правової структури країн розвиненої ринкової економіки. Воно – гнучкий інструмент держави, до того ж широкого спектра дії і багатоцільового призначення, соціальний амортизатор, що має значну цінність з позицій забезпечення соціального миру, нормального функціонування виробництва і суспільства загалом”.³

Поняття *трудова право* можна розглядати в багатьох аспектах. До того ж залежно від рівня сприйняття і уявлення (побутового чи фахового) може бути різноплановою і сама багатоаспектність. Але у даному випадку побутовий рівень ми не братимемо до уваги. Хоч не варто забувати і відкидати той факт, що трудове

¹ Детальніше ці та інші аспекти джерел сучасного трудового права України розглядатимуться далі.

² Про кризу і перспективи трудового права див.: Кисельов І.Я. Трудове право стран запада на рубеже ХХІ века // Государство и право. - 1996. - №2. - С.121 і наст.

³ Кисельов І.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Норма-Инфра., 1998. - С.8.

право, на відміну, наприклад, від фінансового, земельного чи кримінального, стосується значної маси суб'єктів правовідносин, а отже, його сприйняття кризь уяву і свідомість безпосередніх учасників трудових правовідносин теж може бути предметом дослідження.

Передусім трудове право розглядають як *галузь права* в системі права України. Це найбільш вагома і визначальна позиція для розкриття поняття вітчизняного трудового права. Вона має цілком об'єктивний характер і є підставою для подальших визначень трудового права в інших аспектах.

Як галузь права трудове право є системою правових норм, які регулюють сукупність суспільних відносин стосовно використання найманої праці.

Тут зробимо невеликий відступ, аби з'ясувати трудові відносини, які об'єктивно становляться в суспільстві у процесі трудової діяльності, та їхню юридичну природу.

Донедавна вважали, що підставою розмежування сфери трудового права, тобто визначення тих трудових відносин, на які поширюється законодавство про працю, є форма власності, у межах якої виникають ці трудові відносини. А оскільки основними формами власності були тоді державна і колгоспно-кооперативна, то й виділяли два види трудових відносин: трудові відносини робітників і службовців та трудові відносини колгоспників.

Відповідно до ст. 3 Кодексу законів про працю (КЗпП) України старої редакції об'єктом правового регулювання були тільки трудові відносини робітників і службовців, а отже, саме вони й становили основу предмета трудового права. Трудові відносини колгоспників трудовим правом не регулювали. Їх правове забезпечення досягалось за допомогою норм інших галузей права – спочатку колгоспного, а згодом аграрного.

Якщо брати за основу класифікації трудових відносин наявні в суспільстві форми власності, то в сучасний період відповідно до Закону України про власність можна, очевидно, виділити вже не два, а принаймні три їх види. Враховуючи, що в тій же державній власності є ще й свій внутрішній поділ на загальнодержавну і комунальну, то за такою логікою слід додати ще один вид трудових відносин, не кажучи вже про колективну форму власності, різновидів якої значно більше.

Як же бути за цих обставин? Які критерії треба покласти в основу поділу трудових відносин, що об'єктивно існують у суспільстві?

Характерно, що ще в ті часи, коли в суспільстві панували дві форми власності і коли ні в кого не було сумніву, що на колгоспи трудове право не поширюється, в колгоспах застосовували КЗпП. Однак особливої уваги цьому факту не надавали лише тому, що сфера його дії обмежувалася тільки вузьким колом осіб, котрі працювали у колгоспі за трудовим договором і до того ж не були членами колгоспу.

Отже, якщо тепер, як і тоді, трудове законодавство фактично поширюється на підприємства всіх форм власності, а також були і є працівники, які, виступаючи суб'єктами трудових відносин, не укладали в цьому випадку трудового договору, то, очевидно, не форма власності повинна визначати види трудових відносин, а дещо інше.

Аналіз сучасного стану трудових відносин виявляє різні підстави їх фактичного виникнення і залежно від цього – різний ступінь їхнього правового забезпечення. У виробничих кооперативах, наприклад, можна виділити два види трудових відносин: між членами кооперативу і органами управління кооперативу, а також між найманими працівниками (не членами) кооперативу й тими ж органами управління. Підставою виникнення перших є вступ громадянина у члени кооперативу з подальшим визначенням його трудової функції; другі виникають на підставі трудового договору, договору найму.

Аналогічно можна розглядати трудові відносини залежно від підстав їх виникнення і в інших колективних підприємствах, товариствах з обмеженою відповідальністю (ТзОВ), зокрема, з тією лише різницею, що на відміну від кооперативу, де трудові відносини для його членів є обов'язковою статутною вимогою, для учасників господарських товариств цього не вимагається. Тобто трудові відносини ТзОВ з його учасниками можуть і не виникати. Але якщо вони виникають, то не завжди на підставі трудового договору в його класичному варіанті, як це визначено у ст. 21 КЗпП України. Підставою може бути і якась статутна норма, окрема угода, положення про працю учасників товариства тощо.

Висновок з цього може бути лише один: не форма власності є критерієм поділу трудових відносин на окремі види, а підстави виникнення цих відносин. Залежно від того, які юридичні факти породжують трудові відносини, можна говорити про різновиди останніх. Відносини власності, ставлення працівника до засобів виробництва впливають безпосередньо лише на юридичне оформлення факту виникнення трудових відносин. На підприємствах державної форми власності трудові відносини можуть виникати лише на підставі трудового договору у різних його формах. Працівників залучають до роботи шляхом найму через укладення трудового договору. На підприємствах, що ґрунтуються на інших формах власності, цей варіант також застосовують стосовно найманих працівників, проте він тут не єдиний: трудові відносини працівників (учасників, членів) можуть виникати на підставі інших юридичних фактів, відмінних від трудового договору та інших за юридичною природою.

Свого часу В.І.Нікітінський та Т.Ю.Коршунова запропонували варіант так званих трудових відносин "працюючих власників", які не ґрунтуються на найманій праці, проте повинні регулюватися трудовим правом¹. Та, незважаючи на схвальну в цілому оцінку ідеї трудових відносин працюючих власників багатьма вченими, вона (ця ідея) не позбавлена певних концептуальних прорахунків.² У пропонуваній авторами конструкції вбачається щонайменше два недоліки.

Передусім, не зовсім зрозуміло, які саме працюючі власники маються на увазі. Якщо йдеться про власників підприємства, учасників чи акціонерів господарських товариств, то їхній правовий статус має подвійний характер. Щодо реалізації повноважень власників, то вони мають право лише на частку (акції, паї) у майні товариства. Адже вже з моменту державної реєстрації товариства всі повноваження власника на майно такого товариства переходять до новоствореної юридичної особи. Колишні власники – засновники, набувши статусу учасників (акціонерів), уже не вправі розпоряджатися майном товариства. Це право тепер

¹ Нікітінський В.І., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. - 1992. - №6.

² Зуб И.В. Трудовое право России и Украины: общие проблемы, общие решения // Государство и право. - 1997. - №10. - С.35; Трудовое право Украины. Учебно-справочное пособие.-Харьков: Одиссей, 1999. - С.20.

належить юридичній особі, а вони є власниками лише акцій (цінних паперів), якими й можуть розпоряджатися на власний розсуд. Тобто у відносинах з товариством такі особи фігурують як учасники (члени, акціонери, вкладники), а не як його власники. А тому (якщо мова йде про трудові відносини таких осіб з товариством) їх статус як учасників-працівників певною мірою відрізняється від статусу найманих працівників. Як учасники-працівники вони, крім зарплати, матимуть ще й дивіденди, але це вже – поза сферою трудових відносин і регулюється цивільним або корпоративним правом.

Інша річ, що залежно від того, як оформлені стосунки учасників товариств стосовно їх трудової участі, можна говорити про різні види трудових відносин. Зокрема, якщо учасник укладає трудовий договір, то йдеться про один вид трудових відносин, якщо ж член кооперативу працює за фактом вступу до кооперативу (членство) – трудові відносини мають іншу природу. Останній варіант характерний, головню, для корпоративних формувань, що належать до корпорацій – “об’єднання осіб”, які для свого утворення і функціонування не потребують усупільнення коштів, майна їх учасників. Крім кооперативів, до цього виду корпорацій належать, зокрема, повні та командитні товариства. Акціонерні ж товариства, а також товариства з обмеженою чи додатковою відповідальністю називають корпораціями “об’єднання капіталів”, утворення яких потребують не “спільної участі” засновників, а формування статутного фонду за рахунок їх внесків. За таких обставин найбільш прийнятною формою трудової участі у діяльності товариства їх учасників є трудовий договір, який і визначає видову приналежність трудових відносин. Тому коли акціонер укладає трудовий договір з акціонерним товариством, де він є держателем акцій, то його правовий статус як працівника нічим не відрізняється від статусу іншого найманого працівника, який не є акціонером.

Іншим недоліком конструкції “працюючі власники” є те, що у такому формулюванні цей термін нічого, по суті, не визначає. Будь-який громадянин є потенційним власником того чи іншого майна, і його вступ у трудові відносини не змінює їх характер. Ті ж самі наймані працівники також є власниками будь-якого майна. Тому у трудових відносинах вони беруть участь як працюючі власники, що,

однак, з позицій регулювання їх трудових відносин жодного значення не має. Для трудових відносин важливою є здатність особи, працівника виконувати відповідну, передбачену трудовим договором трудову функцію, а не майнове становище такої особи.

Треба зазначити, що у певних випадках специфіка трудових відносин може бути зумовлена й особливостями виконуваних працівником трудових функцій. Це стосується передусім трудових відносин державних службовців, які в процесі професійної діяльності забезпечують виконання завдань і функцій держави в цілому.

Стаття 38 Конституції України проголошує: "Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування". Як видається, це правило перекликається з правом громадян України на працю, проголошеним статтею 43 Конституції. А отже, реалізацію права громадян України на державну службу можна розглядати як реалізацію ними більш широкого за своїм змістом і значенням права на працю. Згідно з Законом України "Про державну службу", право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України.¹

Трудові відносини державних службовців виникають за фактом прийняття на державну службу, яке у переважній більшості можна розглядати як складний юридичний факт, що включає сукупність декількох юридично значущих дій.

Закон визначає, що прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорії відбувається на конкурсній основі, крім тих випадків, коли інше встановлено законами України. Тобто, крім факту призначення на посаду державного службовця, повинен бути інший факт з самостійним юридичним

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №52. – Ст.490.

значенням – рішення конкурсної комісії, яким визначено переможця конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців.¹

У законі “Про державну службу” передбачено також, що громадяни України, яких уперше приймають на державну службу, становлять Присягу. Чи не можна з огляду на це положення вважати, що для тих, хто вперше вступає на державну службу, трудові відносини виникають у результаті наявності ще й факту складення Присяги? Очевидно, що ні, оскільки цим же Законом передбачено можливість припинення державної служби у разі “відмови державного службовця від прийняття Присяги”. Тому можна вважати, що факт складення Присяги є умовою перебування на державній службі і не може бути умовою виникнення трудових відносин. Неправомірно тут порівнювати такий випадок, наприклад, із ситуацією, коли Президент України за Конституцією вступає на пост з моменту складення присяги народів України на урочистому засіданні Верховної Ради України.

Отже, трудові відносини державних службовців здебільшого виникають на підставі складного юридичного факту, яким є рішення конкурсної комісії та наказ (розпорядження) керівника про призначення на посаду.

Специфіка трудових відносин державних службовців не могла не позначитися і на багатьох інших аспектах правового забезпечення проходження державної служби. Такі інститути трудового права, як робочий час і час відпочинку, оплата праці та трудова дисципліна знайшли своє особливе вирішення у законі “Про державну службу”. Проте, незважаючи на це, норми, які регулюють названі відносини, не втратили своєї юридичної природи, не перестали бути нормами трудового права.

Ще одним видом суспільно-трудова відносин є відносини, які умовно можна назвати службово-трудова. Йдеться про відносини військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, Національної Гвардії, Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших

¹ Див.: Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 1995 року №782 // Державна служба України. Збірник законодавчих актів. - К., 1996. - С.158.

військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції. Працю цих громадян традиційно називають службою, і підставою виникнення службово-трудових відносин є здебільшого факт добровільного вступу на службу, хоч може бути і призов на дійсну військову службу в порядку виконання громадянами України чоловічої статі військового обов'язку. Трудове законодавство не поширюється на такі трудові відносини. Їх регламентація забезпечується спеціальним законодавством.

Від цього виду трудових відносин дещо відрізняються відносини, що виникають у випадку проходження альтернативної (невійськової) служби. Згідно з Законом України "Про альтернативну (невійськову) службу" в редакції від 18 лютого 1999 року, трудові відносини між громадянином, який проходить альтернативну службу, та підприємством, установою, організацією встановлюються на підставі письмового строкового трудового договору і регламентуються законодавством про працю, за винятками, передбаченими цим Законом (ст. 15).¹ Але, незважаючи на те, що тут йдеться про трудовий договір, а також про поширення на трудові відносини цих осіб трудового законодавства, ми маємо справу, скоріше, не з трудовими відносинами в їх класичному варіанті, а з особливим видом службово-трудових відносин. Праця осіб, призваних на альтернативну (невійськову) службу, не є результатом реалізації ними свого права на працю, а її виконують у порядку військового обов'язку. І трудовий договір, який укладають в цьому випадку, не є волевиявленням обох сторін, що характерне для трудових відносин найму, і факт поширення на такі трудові відносини законодавства про працю не вирішує проблему видової приналежності. Тим більше, що застосування трудового законодавства для регулювання зазначених трудових відносин є досить обмеженим і умовним. Закон "Про альтернативну (невійськову) службу", проголосивши поширення трудового законодавства на осіб, які проходять альтернативну службу, встановлює спеціальні правила регулювання їх відпусток, обчислення строків служби, її припинення та ін. Отже, можна

¹ Голос України. – 1999. – 16 березня.

стверджувати, що у даному випадку ми маємо справу з самостійним різновидом службово-трудових відносин.

Ще одним видом трудових відносин можна вважати відносини, що виникають у результаті відбування засудженими кримінального покарання у виправно-трудовах установах. Трудові відносини цієї категорії осіб мають примусовий характер, і їхньою метою є виправлення та перевиховання засуджених, зокрема щодо чесного ставлення до праці.

Залучення позбавлених волі до суспільно-корисної праці відбувається відповідно до Виправно-трудового кодексу України¹. Закон гарантує їм восьмигодинний робочий день з одним вихідним на тиждень, їх звільняють від роботи у святкові дні. Проте права на відпустку засуджені не мають і час роботи за період відбування ними покарання не зараховують до трудового стажу.

Законом, однак, передбачено, що працю засуджених слід організовувати з дотриманням правил охорони праці та техніки безпеки, встановлених законодавством про працю.

Деякі особливості щодо даного виду трудових відносин мають відносини, які виникають під час відбування засудженими покарання у вигляді виправних робіт без позбавлення волі. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю стосовно таких випадків передбачає поширення трудового законодавства (крім винятків, передбачених Виправно-трудоим кодексом) на трудові відносини осіб, що відбувають виправні роботи без позбавлення волі як за місцем основної роботи, так і за місцем, визначеним органами, які виконують покарання².

Погоджуючись у цілому з авторами коментаря щодо поширення на трудові відносини цієї категорії осіб трудового законодавства, не можна не зазначити, що з огляду на видову приналежність ці відносини не є суто трудовими відносинами, що характерні для трудового права, зокрема, якщо йдеться про відносини під час відбування виправних робіт не за місцем основної роботи, де не тільки немає

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1971. – №1. – Ст.5.

² Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Симферополь: Травид, 1998. – Т.1. – С.15.

трудового договору як волевиявлення сторін, а й трудові відносини мають примусовий характер як щодо працівника (засудженого), так і щодо роботодавця.

Інша річ, коли виправні роботи призначають за місцем праці засудженого. Тут, принаймні, трудові відносини вже наявні і до їх змісту долучають лише додаткові обов'язки і права сторін. Проте і в даному випадку можна вважати, що в результаті цього вони набувають дещо іншого, не зовсім трудового характеру¹. Тому на час відбування виправних робіт такі трудові відносини перетворюються на відносини примусової праці. Поширення на них, за певними винятками, трудового законодавства не змінює їх юридичної природи. Навіть те, що Виправно-трудоий кодекс у главі 6 "Праця осіб, позбавлених волі", регулюючи трудові відносини засуджених, неодноразово відсилає до законодавства про працю, не означає, що ми маємо справу з трудовими відносинами найманої праці.

Отже, як бачимо, суспільно-трудоі відносини за своїм характером є досить складним явищем і залежно від підстав їх фактичного виникнення поділяються на декілька окремих видів. Кожен з таких видів трудових відносин потребує і специфічного правового регулювання, яке забезпечується різними галузями права.

Другий аспект поняття трудове право виявляється здебільшого у сфері реалізації права. І хоч на практиці в діяльності уповноважених на те органів (судів, КТС, профкомів та ін.) переважно йдеться про застосування законодавства, а не права, поняття *трудоіе право* є домінуючим і тут. Загалом, як відомо, поняття *право* ширше від поняття *законодавство*, а тому застосування терміна *трудоіе право* замість терміна *трудоіе законодавство* цілком прийнятне. Правозастосувальна діяльність від цього не страждає.

Третій аспект стосується правничої науки і полягає у тому, що трудове право є однією з її галузей. Трудове право як наука – це система об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права.

¹ Видається, що в умовах ринкової економіки застосування такого покарання, як виправні роботи без позбавлення волі або виправних робіт за вчинення адміністративного порушення, важливо переглянути. Їх треба призначати або за місцем основної роботи за згодою на це роботодавця, або ж для їх відбування повинні бути створені спеціалізовані установи в системі пенітенціарних органів. За діючою тепер системою доводиться порушувати права і свободи роботодавців, передбачені як Конституцією України, так і законами "Про власність" та "Про підприємництво".

Трудове право як галузь права виступає власне предметом трудового права як науки. І хоч трудове право України впродовж багатьох років самостійно практично не існувало, а було складовою радянського трудового права, наука трудового права і на той час відзначалася в Україні яскравими особистостями, вченими-трудолюбниками, яких можна вважати засновниками національної правничої думки. Такі вчені, як О.І.Процевський, Р.І.Кондратьєв, В.І.Прокопенко, М.Й.Бару та інші, зробили неоціненний внесок у розвиток і становлення науки трудового права України.

Після здобуття Україною незалежності вчені-трудолюбники продовжують працювати над проблемами вдосконалення правового регулювання трудових відносин на етапі переходу до ринкової економіки. Крім уже названих відомих учених, плідно працюють у цій сфері професори, доктори наук А.Р.Мацюк, В.Г.Ротань, В.С.Венедиктов, Л.І.Лазор, а також кандидати юридичних наук: О.Т.Барабаш, Я.І.Безугла, Н.Б.Болотіна, П.А.Буценко, М.В.Венецька, Г.С.Гончарова, В.Я.Гоц, С.В.Дріжчана, П.І.Жигалкін, В.В.Жернаков, І.В.Зуб, Д.О.Карпенко, Б.С.Стичинський, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишева та ін.

Чимало названих учених входить до складу робочої групи, яка бере участь у підготовці проекту нового Кодексу про працю України. Він стане наступним етапом юридичного закріплення гарантій трудових прав працівників і роботодавців, упорядкування ринку праці, гармонізації соціально-трудолюбних відносин.

І, нарешті, ще один аспект поняття *трудолюбне право пов'язаний з навчальною дисципліною*. Саме так останнім часом називають у навчальних планах підготовки юристів-правознавців одну з головних навчальних дисциплін.¹ Трудолюбне право як навчальна дисципліна фігурує не лише у навчальних планах правничих закладів

¹ У процесі розвитку вищої школи ця навчальна дисципліна в різні періоди мала назву трудолюбне право і право соціального забезпечення. Тепер ці дві самостійні галузі права є предметами вивчення різних навчальних дисциплін.

Характерно, що при наявності двох самостійних галузей права – трудового права та права соціального забезпечення і відповідно двох одноіменних навчальних дисциплін поки що немає науки права соціального забезпечення. Проблемами цієї галузі традиційно продовжують займатися представники науки трудового права. У класифікаторі ВАК спеціальність 12.00.05 має назву *трудолюбне право; право соціального забезпечення*.

освіти, але й, що важливо, воно введене до планів підготовки економістів, менеджерів, митників та фахівців багатьох інших професій і спеціальностей.

Незважаючи на таку різноманітність значення терміна трудове право, у пропонованій праці ми розглянемо його переважно у першому значенні, тобто як *галузь права*, як *систему правових норм*, що регулюють суспільні відносини найманої праці.

1.2. Предмет трудового права.

Цілісність певної системи права не заперечує її поділу на окремі частини – галузі права, а їх, у свою чергу – на правові інститути. Критерії такого поділу, як зрештою, й інші методологічні питання цієї проблеми, в *правничій науці* розроблені досить ґрунтовно, а тому особливої потреби розглядати їх ще раз немає потреби. Хоч, як нам видається, зокрема тут, варто було б більш критично проаналізувати деякі з цих критеріїв, якщо враховувати появу останнім часом у навчальних планах таких нових дисциплін, як банківське право, корпоративне право, біржове право та ін. Навряд чи в підручниках з теорії права вам вдасться віднайти такі назви в переліку основних галузей права¹, не кажучи вже, наприклад, про військове право, хоч з проблем останнього відбулася в Україні навіть міжнародна конференція.²

За прийнятою у вітчизняній юридичній науці концепцією, основним критерієм для розмежування галузей права служить предмет правового регулювання, тобто коло суспільних відносин, яке регулюється нормами певної галузі права.³ Про домінуючий характер предмета над рештою критеріїв (зокрема методом правового регулювання) говорять і інші вчені.⁴ Однак такий відомий авторитет у галузі теорії права, як професор С.С.Алексєєв, ще наприкінці 80-х років висловив сумнів у беззаперечності такого твердження. На його думку, якщо

¹ Див.напр.: Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. - К., 1994. - С.96.

² Україна молода. – 1996. – 26 листопада.

³ Советское трудовое право: Учебник /Под ред. А.С.Пашкова. и О.В.Смирнова. - М.: Юрид. лит., 1988. - С.3-4.

⁴ Див.: Рабінович П.М. Указ. праця. - С.95.

брати до уваги тільки предмет (тобто “зону”, “сферу” регулювання), то можна виділити незчисленну кількість галузей права: промислове, рибальське, енергетичне та ін.¹ Тому треба враховувати не лише предмет і метод, а під час поділу системи права слід зважати на особливий галузевий режим правового регулювання.² Якщо предмет регулювання – матеріальна ознака розмежування юридичних норм на галузі права, то особливий юридичний режим – це юридична ознака кожної галузі права. І якщо підходити з практичних міркувань до поняття галузі права, то особливий юридичний режим має найсуттєвіше значення. До елементів такого режиму С.С.Алексеев відносить: згадуваний метод правового регулювання, особливі юридичні засоби регулювання, принципи правового регулювання і наявність самостійної галузі законодавства.³

Оскільки юридичний режим галузі завжди матеріально зумовлений предметом регулювання, спробуємо спершу з'ясувати особливості того кола суспільних відносин, які становлять власне предмет трудового права.

Уже зазначалося, що закономірність існування у системі права України трудового права як самостійної галузі не викликає жодних заперечень. Однак стосовно предмета його правового регулювання виникають деякі суперечності.

Якщо за своєю структурою система права є об'єктивно зумовленою внутрішньою організацією права певної держави⁴, а структуру цю визначають галузі права, то предмет галузі права є таким же об'єктивним явищем, як і суспільні відносини, що служать об'єктом правового регулювання. Отже, виходить, що конституційне, кримінальне, цивільне, трудове та інші галузі права існують об'єктивно, незалежно від того, хочемо ми цього, чи не хочемо. Якщо це так, то цілком очевидно, що об'єктивні процеси, пов'язані з переходом України до ринкових відносин, інтеграція її у світову економічну систему повинні привести і до змін у характері самих суспільних відносин, а тому постає необхідність появи нових галузей права, які матимуть своїми предметами ці нові суспільні відносини.

¹ Проблемы теории государства и права: Учебник / Под ред. С.С.Алексеева - М.: Юрид. лит., 1987. - С.207.

² Там же. - С.208.

³ Там же. - С.208-210.

⁴ Рабінович П.М. Указ. праця. - С.95.

Але на якій стадії утворення цих відносин виникнуть ті об'єктивні умови, що даватимуть підставу стверджувати необхідність появи нових галузей права? Чи потребуватиме новоявлена об'єктивність суб'єктивного поштовху?

Видається, що так. І попередній досвід існування системи права колишнього Союзу РСР і України в тому числі знає такі приклади. Нові галузі права виникли після того, як про це "домовлялися" на відповідних форумах, конференціях, "круглих столах". Так свого часу виникли колгоспне право,¹ екологічне,² кооперативне.³ І хоч їх називали третьорозрядними галузями, або "комплексними", це не впливало на об'єктивність їх існування у структурі системи права.

Звернення до чинників суб'єктивного характеру, які відіграють неабияку роль у визначенні предмета правового регулювання, не зайве – воно викликане потребою з'ясувати коло суспільних відносин, які у своїй сукупності становить предмет трудового права. Особливо це стосується тих відносин, що є основою предмета - трудових відносин.

Буквальне визначення (яке, до речі, досить поширене у науковій та навчальній літературі), що "трудове право регулює трудові відносини", можна вважати однаковою мірою і правильним і неправильним. Правильним тому, що трудове право й справді регулює трудові відносини, а неправильним через те, що, як було з'ясовано вище, є декілька видів трудових відносин залежно від підстав та умов їх виникнення, і не всі вони, а лише окремі з них регулюються нормами трудового права. В цьому разі наведене популярне визначення є помилковим. Якщо ж спробувати з'ясувати причини такого трактування предмета трудового права, то їх можна знайти декілька.

Помилкове визначення, за яким *трудове право регулює трудові відносини*, йде від поширеної у науці трудового права концепції, згідно з якою предметом трудового права є "відносини між людьми безпосередньо з приводу застосування

¹ Колхозное право: Учебник /Под ред. В.В.Петрова, Г.В.Иванова, О.Д.Дубинской. – М.: Юрид. лит., 1976. – С.21.

² Круглый стол "Концепция экологического права" // Вестник МГУ. – Серия Право. – 1987. – №5. – С.33-58.

³ Кооперативное право: понятие и становление. Круглый стол участников совещания заведующих кафедрами юридических дисциплин // Вестник МГУ. – Серия Право. – 1989. – №3.

робочої сили, тобто у зв'язку з приведенням до дії здатності працювати"¹. В іншій інтерпретації предмет трудового права трактують як вольові суспільні відносини, що становляться в результаті прикладання робочої сили до засобів виробництва.² Ще один варіант визначення трудових відносин, які регулюються трудовим правом, має такий зміст: *суспільні відносини, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю*³. Усі ці визначення трудових відносин здебільшого виводили безпосередньо з марксистсько-ленінського вчення про "суспільні форми праці, суспільний устрій праці, або інакше: відносини між людьми за їх участю у суспільній праці"⁴, а отже, їх вважали єдино правильними і вони не підлягали жодній критиці чи запереченням. Якщо "відносини між людьми в процесі праці, які виявляються в конкретних, повторюваних щоденно діях і потребують правової регламентації"⁵, вважати трудовими, а отже, вони становлять предмет трудового права, то можна дійти висновку, що стосунки між двома-трьома працівниками на виробництві під час їх спільної праці є такими, які регулює Кодекс законів про працю. Проте цей висновок буде таким же помилковим, як і той, що трудове право регулює *сам процес праці*.⁶ Візьмемо для прикладу бригаду мулярів, які зводять стіну, і спробуємо осмислити, як їх "процес праці", їх "відносини в процесі праці" регулює трудове право. Скоріше всього зробити це нам не вдасться, оскільки виявляється, що цей процес (як подавати і як класти цеглу, хто її має класти, а хто подавати) трудове право не регламентує. Більше того, може з'ясуватися, що весь "процес праці" загалом не має жодного відношення до трудового права, тому, що роботу виконували на підставі цивільного договору підяду або в порядку, наприклад, виконання військового обов'язку. Інший приклад: сторони лише уклали трудовий договір (див. ч.3 ст. 24 КЗпП), але процесу праці як такого ще немає,

¹ Так визначав суспільно-трудові відносини М.Г.Александров (див.: Трудовое правоотношение. - М., 1948. - С.7). І за незначними корективами це визначення було покладено в основу науки про предмет трудового права багатьма іншими авторами впродовж багатьох десятиріч.

² Советское трудовое право: Учебник. - С.7.

³ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. - К.: Наук. думка, 1984. - С.23.

⁴ Ленин В.И. Полн. собр. соч. - Т.7. - С.45.

⁵ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. - М.: Юрид. лит., 1979. - С.5.

⁶ Трудовое право России: Учебник для вузов /Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского - М.: Инфра-Норма, 1998. - С.16.

немає “живої праці”. Чи виникли у даному випадку трудові відносини, і чи регулюються вони трудовим правом? Відповідь, як видається, тут може бути лише ствердною. Отже, не сама праця, не відносини між людьми в процесі праці становлять предмет трудового права, а відносини, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору і відносини між його сторонами щодо організації цієї праці.¹ Саме, напевно, це ті відносини, які є предметом трудового права, а не відносини між людьми в процесі праці.

З цього приводу можна зробити ще одне зауваження щодо загальноприйнятих наукою трудового права постулатів про так званий суспільний характер трудових відносин, який тепер не зовсім уже вписується у вироблену формулу. Ще М.Г.Александров², а потім й інші дослідники трудових відносин наголошували на тому, що трудове право регулює не всі відносини стосовно безпосереднього застосування праці, а тільки відносини колективної праці. Праця поза трудовими колективами трудовим правом не регулюється, писав Р.З.Лівшиць³. Лише кооперована праця породжує суспільно-трудова відносини.⁴ Не важко зрозуміти, що наведені висновки мають у собі ті ж самі марксистські корені. “Приналежність до трудового колективу тієї чи іншої соціалістичної організації, виконання певної трудової функції в складі відповідної кооперації праці, дотримання встановленого трудового режиму є основними ознаками

¹ Відносини з організації праці як елемент трудових правовідносин вміщують у собі як індивідуальні (саме це маєть на увазі у пропонуваному визначенні), так і колективні відносини з організації праці. Цей останній варіант відносин з організації праці розглядатиметься далі.

² Див. Александров Н.Г. Указ. праця. - С.8-9.

³ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. - М.: Наука, 1978. - С.83.

У своєму останньому підручнику з трудового права Р.З.Лівшиць, визначаючи предметом трудового права «відносини найманої праці», не зміг подолати стереотипів про «трудова право, яке регулює відносини колективної праці». Його висновок про те, що трудові відносини у випадку, «коли людина трудиться наодинці поза колективом, трудовим правом не регулюються» (Трудовое право России. - С.15) цілком суперечить чинному законодавству, яке передбачає застосування норм трудового права під час укладення трудового договору, навіть якщо його укладено лише з одним найманим працівником. Видається, що Р.З.Лівшиць, як і більшість учених трудовиків, попри всі зміни, що відбулися в теорії трудового права, залишився у полоні соціалістичних трудових відносин.

⁴ Пролевский А.И. Предмет советского трудового права. - С.11.

соціалістичних трудових відносин”¹, - так писали ще зовсім недавно. Проте тепер під такі ознаки не можна підвести трудові відносини, які формуються на приватних підприємствах, виконання роботи за трудовим договором у фізичних осіб, у фермерських господарствах тощо.

Отож кардинально змінюється підхід до поняття трудових відносин. Не ідеологічні штампи, а реальні об’єктивні умови визначають характер і природу цього виду суспільних відносин, які (як би нам того не хотілось) є відносинами найму робочої сили у їх класичному варіанті.

Теоретичні положення про “соціалістичні трудові відносини” як предмет трудового права породили, очевидно, й іншу алогічність, однак уже нормативного характеру. Йдеться про легальне визначення кола відносин, що регулюються законодавством про працю. Відкидання чи цілковите ігнорування всіх існуючих у суспільстві видів трудових відносин і можливостей трудового законодавства привело до появи ч.1 ст.3 КЗпП, яка через недосконалість змісту диспозиції “увінчала” собою перемогу представників “широкої сфери дії трудового права”.² І при цьому мало хто з учених-трудоваків зауважує тут суперечливість ст.3 із ст.21 КЗпП, яка по суті, і є визначальною в даному випадку і обмежує сферу застосування Кодексу законів про працю лише тими працівниками і тими відносинами, які виникають на підставі укладення трудового договору у його різноманітних формах. Як було показано, палітра трудових відносин у суспільстві досить широка. Більшість з них урегульовані правовими нормами найрізноманітніших галузей права: трудового, аграрного, комерційного, виправно-трудоного, військового чи іншого. Трудове право з-поміж названих є найавторитетнішим, що, звичайно, пояснюється його предметом, вагомістю і значенням тих суспільно-трудогих відносин, які регулюються нормами цієї галузі.

Автори науково-практичного коментаря до законодавства України про працю зазначають, що стаття 3 КЗпП досить складна для застосування як сама по собі, так і особливо у зв’язку з суперечностями між її змістом і змістом деяких

¹ Советское трудовое право: Учебник. - С.7.

² Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. - М.:Наука, 1989. - С.167-169.

інших нормативних актів.¹ Однак щоб показати, що всі ці суперечності впливають з недосконалого формулювання коментованої статті, вони занадто захопилися пошуком протиріч між ст. 3 КЗпП та окремими законами (про споживчу кооперацію, про селянське (фермерське) господарство і навіть законом "О кооперации в СССР", який в частині регулювання виробничої кооперації, як видається, втратив чинність з прийняттям Закону України "Про підприємництво").

Не кращу позицію щодо сфери дії трудового права зайняв і Пленум Верховного Суду України. У своєму доповненні п. 35 Постанови № 9 від 6 листопада 1992 року "Про практику розгляду судами трудових спорів" 25 травня 1998 року він роз'яснив, що під час вирішення трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам треба мати на увазі, що:

1) трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами (ст.23 Закону України "Про селянське (фермерське) господарство"), а в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч. 2 ст.3 КЗпП межах особливостей праці їх членів;

2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх з певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі статті 43, 252 цього Кодексу. Спори з цих питань належить вирішувати, виходячи з відповідних норм законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів.²

Помилка Пленуму Верховного Суду в п. 1 роз'яснень вбачається у тому, що процитувавши лише частину п. 2 статті 23 Закону "Про селянське (фермерське) господарство", Пленум залишив поза увагою іншу частину цієї норми, з якої

¹ Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2-х т. – Симферополь: Таврида, 1998. – Т.1. – С.23.

² Вісник Верховного Суду України. – 1998. – №3. – С.31.

видно, що до роботи у господарстві можуть залучатися особи зі сторони і їх відносини регулюватимуться трудовим законодавством. Запропонована Пленумом редакція створює враження, що всі трудові відносини, які існують у селянських (фермерських) господарствах (а не лише трудові відносини членів господарства), визначаються і регулюються його членами.¹

Якщо ж уважно проаналізувати другий пункт цитованого роз'яснення, то можна зробити висновок про те, що Пленум Верховного Суду взагалі відкидає (і це добре) будь-яке застосування трудового законодавства до трудових відносин членів кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств. Бо якщо вже їх не можна перевести на іншу роботу, звільнити з посади з посиланням на відповідні статті КЗпП, то в якій же частині поширюється на них трудове законодавство з огляду на ст. 3 КЗпП? Чи, може, переведення і звільнення з роботи - це і є ті "особливості праці", коли застосовується не трудове, а статутне законодавство (ч. II ст. 3 КЗпП)?

Отже, в основі предмета трудового права лежать трудові відносини найманої праці. Вони виникають у результаті поступлення на роботу на підставі укладення трудового договору або інших подібних до нього форм. Там, де є трудовий договір у значенні ст.21 КЗпП, виникають трудові відносини, які регулюються трудовим правом.]

Трудові відносини, що постають на підставі укладення трудового договору, є основою предмета трудового права, його ядро. Однак не тільки вони виступають об'єктом правового регулювання нормами цієї галузі. До предмета трудового права входять також відносини з приводу працевлаштування, відносини, пов'язані з підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві і підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією, відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, а також з приводу вирішення трудових спорів.]

У науці трудового права цю групу суспільних відносин характеризують по-різному. О.В.Смірнов називає їх "тісно пов'язані з трудовими" та класифікує на

¹ Автори науково-практичного коментаря до законодавства України про працю (Симферополь: Таврида, 1998. - С.15) займають прямо протилежну позицію. Вони вважають, що законодавство про працю поширюється на членів селянських (фермерських) господарств.

такі, що передують трудовим, на супутні трудовим і ті, що випливають з трудових.¹ На думку Р.З.Лівшиця, усі відносини, які входять до предмета трудового права, крім власне трудових, можна поділити: на відносини, які передують трудовим; обслуговуючі відносини, які функціонують одночасно з трудовими; і відносини, що можуть йти за трудовими.²

Утім незважаючи на різні підходи до визначення кола відносин, що, поряд з трудовими, становлять предмет трудового права, всі науковці єдині в тому, що ці відносини виникають і існують лише тому, що у природі існують суспільно-трудова відносини. Без них існування відносин, що тісно пов'язані з трудовими, було б неможливим.

Як правило, названі відносини, що входять до предмета галузі, виникають у зв'язку із застосуванням і реалізацією норм трудового права. Однак для трудового права характерними є і відносини, що виникли з приводу встановлення умов праці, тобто прийняття локальних правових норм, які з врахуванням специфіки конкретного підприємства визначають умови робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та інше. Ці відносини також є предметом трудового права. Часто їх суб'єктами бувають колективні органи (трудова колектив, профспілки), і тому в юридичній літературі такі відносини називають *колективними трудовими відносинами*.³

Ці відносини також складні й охоплюють ряд самостійних суспільних стосунків між роботодавцем і трудовим колективом в особі профспілкового комітету чи іншого, уповноваженого на представництво органу. Вони, крім встановлення умов праці, мають своїм завданням застосування прийнятих ними норм і трудового законодавства.

✓ Розрізняють такі колективні трудові відносини:

відносини щодо участі працівників в управлінні виробництвом;

¹ Трудовое право: Учебник. - М.: Проспект, 1998. - С.10.

² Трудовое право России: Учебник для вузов. - С.20-21.

³ Див.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ. праця. - С.107-112.

О.В.Смірнов називає такі відносини організаційно-управлінськими відносинами у сфері праці. Див.: Трудовое право: Учебник. - С.10.

-відносини щодо укладення колективного договору і встановлення умов праці в межах локального регулювання;

відносини з приводу застосування умов праці і трудового законодавства;

— відносини житлово-побутового і культурного обслуговування працівників та ін.¹

При всіх позитивних рисах ідеї колективних трудових відносин і навіть враховуючи, що у сучасних умовах вона має своє логічне продовження, не можна обійти увагою окремі її недоліки у варіанті, запропонованому Р.З.Лівшицем.

Не відкидаючи цілком конструкцію колективних трудових відносин, дозволимо разом з тим зробити кілька зауважень, які, видається, суттєво змінюють підхід до поняття цього виду суспільно-трудова відносин.

По-перше, автори концепції колективних трудових відносин враховували те, що вони є складовим елементом трудових відносин, які є основою предмета трудового права. Тобто трудові відносини, на їхню думку, поділялись на дві взаєморівні складові: індивідуальні трудові та колективні трудові відносини².

Як уже зазначалось, трудові відносини, незважаючи на їхній складний характер, у своїй основі є лише індивідуальними відносинами і елемент колективний їм не властивий, оскільки не впливає із змісту трудового договору та обов'язку працівника особисто виконувати доручену роботу. А отже, колективні трудові відносини, попри всю їх значущість для предмета трудового права, не можна ставити в один ряд з індивідуально-трудова. Вони за всіх умов лише забезпечують існування останніх.]

По-друге, колективні трудові відносини, на думку Р.З.Лівшиця, обмежуються лише рамками конкретного підприємства. І ця обставина зумовлює і суб'єктний склад таких відносин - адміністрація і профком. Відносини, які виникають між міністерствами і відповідними галузевими профспілками в процесі "організації

¹ Корекцію складу колективних трудових відносин, запропонованих Р.З.Лівшицем (див.: Советское трудовое право: вопросы теории. - С.110), зроблено свідомо, оскільки "відносини щодо організації соціалістичного змагання" відійшли в минуле, а щодо "відносин нагляду і контролю за трудовим законодавством", то існують інші міркування про їхню правову природу.

² Советское трудовое право: вопросы теории. - С.209.

праці і встановлення умов праці. - пише автор, - не є колективними трудовими відносинами (і предметом трудового права)".¹

Видається, що підхід до поняття колективних трудових відносин через визначення їх сфери лише рамками конкретного підприємства в сучасних умовах неприйнятний. Адже відносини, пов'язані, наприклад, з підготовкою і укладенням Генеральної угоди, галузевих та регіональних угод, входять до сфери трудового права і регулюються Законом України "Про колективні договори і угоди". Так само вирішення колективних трудових спорів чи розбіжностей під час укладення тих же колективних договорів нерідко виходить за рамки конкретного підприємства, проте і в цьому випадку такі відносини регулюються трудовим законодавством. Тому всі ці обставини дають підставу вважати, що колективні трудові відносини за своїм суб'єктивним складом і сферою поширення не обмежуються лише рамками конкретного підприємства.

Отже, колективні трудові відносини у сучасний період охоплюють не лише наведені вище види суспільних відносин, але й відносини, які виникають під час укладення і підписання Генеральної та галузевих і регіональних угод, а також відносини що виникли з приводу вирішення колективних трудових спорів. І всі вони є предметом трудового права.¹

За таких обставин очевидно, що колективно-трудова відносини, вийшовши за рамки конкретного підприємства, набули загальнодержавного характеру. І оскільки в їхній структурі значну роль почали відігравати саме відносини, які виникають на підставі укладення угод про соціальне партнерство (в тому числі і колективного договору), то можна говорити про якісно новий вид суспільних відносин у системі трудового права. Але з огляду на те, що і соціальне партнерство, і колективні трудові спори відображають у трудовому праві ті ж самі колективні засади і в результаті спрямовані на встановлення умов праці та захист інтересів працівників, немає потреби виділяти їх окремо як особливий вид відносин. Вони успішно вписуються у вже апробовану конструкцію колективно-трудова відносин. Це, однак, не заперечує того, що у майбутньому колективно-

¹ Там же. - С.110.

трудо́ві відно́сини можуть служити основою для поділу трудового права на індивідуальне трудове право і на колективне трудове право. Такий поділ практикується у країнах з розвинутою ринковою економікою¹, є він і у сусідній Польщі², та й, зрештою, і в Україні уже зроблено спробу саме за такими двома групами відносин упорядкувати систему трудового права.³

А проте, незважаючи на всю привабливість за допомогою ідеї індивідуального трудового права та колективного трудового права хоч якось наблизитись до рівня правового забезпечення трудових відносин країн Заходу, проблема ця, на нашу думку, стосується, скоріше, не предмета трудового права, а його системи.

Важливе місце у системі суспільних відносин, які входять до предмета трудового права, займають відносини, що пов'язані з працевлаштуванням громадян. Вони не впливають безпосередньо із змісту трудового договору, а тому не є елементом власне трудових відносин, а існують для їх забезпечення. До вже звичних нам суб'єктів трудових відносин у відносинах, що виникають з приводу працевлаштування, долучаються ще й органи, які покликані забезпечувати зайнятість населення. При цьому відносини працевлаштування можуть виникати на взаємній тристоронній основі: між роботодавцем і органом працевлаштування, органом працевлаштування та працівником, а також між працівником і роботодавцем з приводу працевлаштування.

У зв'язку з прийняттям Закону України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року⁴, згідно з яким відносини працевлаштування здобули своє місце у структурі відносин зайнятості, постала необхідність з'ясувати юридичну природу самих відносин зайнятості, а разом з тим і визначити галузеву приналежність норм, що покликані їх регулювати.

Із визначення поняття зайнятості (ст. 1 Закону "Про зайнятість населення") видно, що громадяни, які працюють за наймом, становлять лише частину зайнятого

¹ Див.: Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. - 263 с.

² Див.: Jan Jonszyk. Prawo pracy. - Warszawa, 1995.

³ Трудове право України. - С.28.

⁴ Відомості Верховної Ради України. - 1991. - №14. - Ст.170.

населення. Крім них, до зайнятих громадян належать підприємці, військовослужбовці, студенти та ін. Отже, відносини зайнятості - явище ширше, ніж відносини працевлаштування, які є лише одним із елементів відносин зайнятості. Тому не можна ототожнювати ці два явища, які співвідносяться як ціле і частина. Навіть зміна термінології у назві окремих статей КЗпП України з "працевлаштування" на "зайнятість" не дає підстав для автоматичного перейменування відносин працевлаштування у відносини зайнятості. Відносини зайнятості не вичерпуються тільки працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, що торкаються соціального захисту безробітних, тобто не працівників, а осіб із іншим правовим статусом. Сюди належить і виплата допомоги по безробіттю та інші гарантії.¹

Ще одним із видів суспільних відносин, які тісно пов'язані з трудовими і входять до предмета трудового права, є відносини, пов'язані з підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві, підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією працівників, що перебувають у трудових відносинах. Як пише С.С.Алексеев, визначальною рисою трудових відносин є їх тривалий стабільний характер,² а тому, виникнувши, вони не припиняються відразу, а тривають упродовж певного, іноді довгого часу. Поки існують трудові відносини, що виникли на підставі укладення трудового договору, працівник може тимчасово не виконувати свою трудову функцію, а навчатися безпосередньо на виробництві або ж підвищувати власну кваліфікацію в інших спеціалізованих установах. Такого виду відносини виникають на підставі розпорядження або наказу адміністрації і підлягають правовій регламентації трудовим законодавством.

Основною функцією трудового права, як відомо, є захист трудових прав працівників, які працюють за наймом. З цієї метою трудове законодавство встановлює цілу систему правових гарантій та правил охорони праці усіх працюючих.

¹ Детальніше юридичну природу відносин зайнятості буде з'ясовано у розділі "Трудові правовідносини".

² Алексеев С.С. Проблемы теории государства и права. - С.277.

Для нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства створено систему спеціальних органів. Контрольні функції покладено на Державну інспекцію праці Міністерства праці і соціальної політики України, а за додержанням законодавства про охорону праці стежать Комітет з нагляду за охороною праці України, Головна державна інспекція з нагляду за ядерною безпекою Міністерства охорони навколишнього природного середовища і ядерної безпеки України та деякі інші уповноважені органи.

Виконуючи функції з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, ці органи вступають у відносини з роботодавцями, посадовими особами, уповноваженими органами, проводять перевірки і контролюють виконання вимог чинного трудового законодавства та правил охорони праці. При потребі вони мають право притягати винних осіб до відповідальності і застосовувати заходи адміністративного стягнення. Усі ці відносини, які виникають у результаті нагляду і контролю уповноваженими органами, незважаючи на їх яскраво виражений публічно-правовий характер, традиційно вважають відносинами, що тісно пов'язані з трудовими, і включають до предмета трудового права. Вони забезпечують належне функціонування трудових відносин і можуть виникати як під час їх існування, так і, в окремих випадках, до їх виникнення; наприклад при введенні в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів повинен бути дозвіл органів нагляду за охороною праці (ст. 155 КЗпП).

І, нарешті, відносини з приводу розгляду трудових спорів. Вони теж є предметом трудового права. Особливістю цих відносин, яка відрізняє їх від подібних цивільно-процесуальних, є те, що для вирішення трудових спорів передбачено законом спеціальний порядок їх досудового розгляду. Для цього створюють уповноважені органи з розгляду трудових спорів безпосередньо на підприємствах. Ці комісії (КТС) є одним із суб'єктів таких відносин. Законом визначено порядок створення КТС, встановлено процедуру розгляду спору, ухвалення і виконання рішень.

Підсумовуючи викладене, можна сформулювати визначення предмета трудового права. Отже, предметом трудового права є комплекс суспільних відносин, основу якого становлять трудові відносини, що виникають у результаті

укладення трудового договору, а також відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами й існують для забезпечення їх функціонування. Це: відносини працевлаштування; відносини, що виникають з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів, та колективні трудові відносини.

Як бачимо, на відміну від кримінального, адміністративного і навіть цивільного права, де предмет регулювання обмежується здебільшого однорідним колом суспільних відносин, трудове право як система норм покликане забезпечувати єдність правового регулювання цілої низки взаємопов'язаних суспільних відносин.

1.3. Метод трудового права

Якщо предмет правового регулювання визначається колом суспільних відносин, які врегульовуються нормами відповідної галузі права, і це можна виразити запитанням “що регулюється?”, то метод правового регулювання співвідноситься з запитанням “як регулюються?”. Принаймні з таких приблизно позицій виходить як сучасна українська теорія права, так і наука трудового права.¹

Як уже зазначалося, С.С.Алексєєв виділяє не просто метод регулювання, а пише про особливий юридичний режим регулювання, якому у названому юридичному режимі відводить не останню роль. Спробуємо спочатку розглянути, як проявляють себе стосовно трудового права інші основні елементи галузевого режиму регулювання. Зауважимо, що С.С.Алексєєв, характеризуючи ці елементи режиму регулювання, як правило, ілюструє їх на фоні прикладів з трудового права, а це є свідченням того, що у нього не виникає сумнівів щодо існування такої галузі.²

¹ Див.: Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. – С.77; Трудовое право России: Учебник. – С.26.

² Див.: Проблемы теории государства и права. – С.208-209. У сучасний період ця концепція набула назву “правовий режим”. (Див. Алексєєв С.С. Теория права. – М.: Изд-во БЕК, 1995. – С.242-243; Теория государства и права: Учебник для вузов. – С.265).

Одним з елементів галузевого режиму регулювання є наявність окремої галузі законодавства на чолі з кодифікованим актом. Тут, як бачимо, не повинно виникати проблем у трудового права. Наявність Кодексу законів про працю можна вважати найсуттєвішим підтвердженням сформованості галузі законодавства.

Депо складніша ситуація з другим елементом режиму - принципами права. Щоправда для С.С.Алексєєва і тут проблем немає, бо для трудового права він виділяє такі загальні принципи з погляду змісту, як “участь кожного трудівника у житті колективу, активна роль профспілок, дисципліна праці” та ін. Ми ж, з огляду на сучасний стан суспільно-трудових відносин, вбачаємо в тому, що трактується тут як принципи, скоріше, старі постулати заідеологізованої системи радянського права. Адже навіть у ті часи “активну роль профспілок” було важко сприймати реально як принцип трудового права. Що ж до “участі кожного трудівника в житті колективу”, то такий “принцип”, напевно, був більш характерним не для трудового, а для колгоспного права. Але оскільки принципи і загальні положення надають галузі особливого змісту, то виникає запитання – як же тоді ці особливості відрізняли колгоспне право від трудового?

Можна тільки заспокоїти читача, як це й зробив С.С.Алексєєв, додаючи у поясненні певних елементів галузевого режиму, що окремі галузі можуть і не містити деяких його елементів або ж окремі елементи можуть у певному галузевому режимі не виявлятися яскраво і виразно.

Третім елементом юридичного режиму визначають особливі юридичні засоби регулювання, які стосуються способів виникнення прав і обов'язків, засобів юридичного впливу, способів захисту прав, процедурно-процесуальних форм та ін. Кожна галузь права використовує свій “набір” таких юридичних засобів. Вважають, що для трудового права такими є, наприклад, трудовий договір, розпорядження адміністрації, рішення КТС тощо.

І, нарешті, - останній елемент галузевого режиму регулювання - метод правового регулювання. Не варто особливо дивуватися, якщо, характеризуючи цей елемент, деякі його риси нагадуватимуть уже перелічені ознаки інших елементів особливого режиму регулювання. Видається, що й сам автор ідеї такого режиму виявився не досить послідовним - адже “характер встановлення прав і обов'язків

суб'єктів" та "способи захисту цих прав" спочатку відносив до характеристики методу права,¹ а потім ці ж ознаки фігурують у нього вже при визначенні "особливих юридичних засобів регулювання". Ми навмисно так багато місця відвели для характеристики особливого юридичного режиму регулювання, щоб показати неординарність проблеми методу в теорії права і, можливо, тим самим підкреслити дещо суб'єктивний підхід до цієї категорії у правничій науці.

Над проблемою методу правового регулювання у різні часи і в теорії права, і в науці трудового права досить плідно працювали відомі, авторитетні вчені.²

Що ж до самого методу трудового права, то тут свого часу неперевершеною, на нашу думку, була праця О.І.Процевського³. Тому вважаємо, що поглиблюватись у деталі проблеми методу трудового права, які виникали на той час, немає потреби. Торкнемося хіба що декількох загальнотеоретичних положень, що можуть стати поштовхом для роздумів у подальшому вивченні проблеми методу правового регулювання на сучасному етапі.

Як нам уже відомо, метод права поряд з предметом правового регулювання називають критеріями, з допомогою яких систему права поділяють на окремі галузі, причому стосовно предмета – більше ясності, ніж з приводу методу, де є певні проблеми. І саме через "критерії поділу" на галузі права поглянемо на проблему методу трудового права.

Досліджуючи еволюцію вчення про метод в теорії права, можна простежити його розвиток від найпростіших - диспозитивного методу в цивільному праві і імперативного - в кримінальному, - до складніших, де цей метод виражається через специфіку поєднання різноманітних елементів та чинників, що забезпечують режим правового регулювання. Розвиток учення про метод у теорії права не міг не позначитися і на дослідженні проблем, пов'язаних з ним у науці трудового права.

¹ Див.: Алексеев С.С. Проблемы теории права. - Свердловск, 1972. - Т.1. - С.134.

² З оглядом їх позицій та аргументів стосовно методу трудового права можна ознайомитись у вже згадуваній колективній монографії (див.: Советское трудовое право: вопросы теории. - С.153-158).

³ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М.: Юрид. лит., 1972. Ця праця фактично стала першим ґрунтовним дослідженням методу трудового права з огляду на нові підходи щодо його розуміння, які з'явилися того часу в теорії права.

Тривалий час домінуючим у трудовому праві був висновок М.Г.Александрова про те, що методом трудового права є “участь профспілок у регулюванні трудових відносин”.¹ У такому доволі примітивному тлумаченні методу трудового права впродовж півтора десятка років мало хто сумнівався. Аж поки сам М.Г.Александров не сформулював його як “договірне залучення до праці, надання винагороди за працю, широка участь профспілок у встановленні умов праці, поєднання централізованого регулювання з локальним”,² а О.І.Процевський не вивів метод трудового права через сукупність трьох факторів: правове становище суб’єктів, характер норм трудового права і порядок встановлення прав і обов’язків.³

Отож різні автори у різні часи по-різному виводили і формулювали одне і те ж саме поняття, яке з огляду на його об’єктивний характер як ознаки, притаманній кожній галузі права, має бути таким же єдиним і специфічним, як і предмет правового регулювання.

Деяке наше захоплення критикою заідеологізованості ряду концептуальних положень радянської юридичної науки, може бути виправдане тим, що, як видається, проблема методу правового регулювання якраз і є однією з тих, що були породжені класовими підходами до поняття держави і права. І саме для того, щоб показати, що “наше” (соціалістичне на той час) право інакше, наприклад, регулює майнові (бо і “там” є цивільне право) відносини, ніж “їхні” (буржуазне) право, було сформульовано ідею про метод правового регулювання. Були навіть спроби довести, що у кожній галузі немає свого методу і обґрунтувати наявність єдиного способу правового впливу, щось на зразок єдиного соціалістичного методу.⁴

Як, з допомогою яких способів, прийомів кожна галузь забезпечує регулювання відносин певної сфери суспільного життя? Хіба ці прийоми (методи) визначають, які норми (якої галузі) треба застосувати до певних суспільних

¹ Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. – 1958. – №5. – С.119.

² Советское трудовое право: Учебник. /Под ред. Н.Г.Александрова. - М., 1972. - С.43.

³ Процевский А.И. Указ праца. - С.130-156.

⁴ Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. - М., 1976. - С.85.

відносин, чи, навпаки, норми права, регулюючи, наприклад, трудові відносини, мають встановлювати, в який спосіб здійснюватиметься врегулювання.

Йдеться про те, що відкидати ідею методу правового регулювання немає потреби. Вона заслуговує на своє існування і вивчення, особливо галузевими правовими науками. Водночас не можна погодитися з тим, що метод правового регулювання підноситься до рангу критеріїв поділу системи права на окремі галузі. Не метод правового регулювання визначає галузь права, а галузь права визначає метод правового регулювання.¹

Від такої, на перший погляд, простої зміни зв'язку між причиною і наслідком стає зрозумілим, чому інколи різні галузі права використовують одні і ті ж методи правового регулювання.

За такого підходу до поняття методу трудового права, тобто коли метод розглядають не як критерій виділення трудового права з-поміж інших галузей, а як набір специфічних прийомів, за допомогою яких врегульовуються трудові та тісно пов'язані з ними відносини, можна зрозуміти, чому метод трудового права подібний до методу цивільного або чому він мало чим відрізняється від методу аграрного права. Ці дві галузі містять елементи приватноправового порядку, тому вони використовують схожі методи регулювання суспільних відносин, хоч і різної предметної приналежності. Різниця лише у тому, що в одних галузях переважають одні прийоми, внаслідок чого метод має один вигляд, а в інших – інші, і тому він виражений іншими ознаками.

Зміни, що відбуваються у суспільному житті, не могли не позначитися і на дослідженні проблеми методу правового регулювання у сучасній теорії права. Зокрема, П.М.Рабінювич визначає метод правового регулювання як специфічний спосіб владного впливу держави на суспільні відносини за допомогою правових

¹ Одним із "завоювань" соціалістичної системи права вважалося існування такої самостійної галузі права, як "земельне право". Воно було цілком закономірною галуззю права в умовах "виключної" державної власності на землю. Але регулювалися земельні відносини, як не дивно, з допомогою тих же самих способів і прийомів (методу) що й управлінські, адміністративні відносини. Отже, якби метод визначав, норми якої галузі потрібно застосувати для регулювання земельних відносин, то зробити це було б не просто.

норм та інших юридичних засобів.¹ Про сукупність засобів впливу права на суспільні відносини, що визначають метод правового регулювання, пишуть і інші автори.² Тобто у обох випадках метод – це сукупність юридичних засобів. Але якщо сукупність таких юридичних засобів (норми права, правовідносини, акти реалізації прав і обов'язків та ін.) за концепцією обох джерел є не чим іншим, як механізмом правового регулювання, то виходить, що метод правового регулювання і механізм правового регулювання це одне і те ж саме.³ Насправді ж це не зовсім так. Метод правового регулювання не слід визначати через “сукупність юридичних засобів”⁴. Адже метод повинен відображати як, у який спосіб правові норми (юридичні засоби) регулюють певний вид суспільних відносин. Тому, напевно, потрібно говорити про якісь специфічні прийоми, які використовує відповідна галузь права для досягнення повноти правового регулювання характерних для неї суспільних відносин. Оскільки суспільні відносини, які входять до сфери правового регулювання, досить різноманітні, то їм потребують вони різних методів юридичного впливу. І чим більше таких різних за характером суспільних відносин входить до предмета певної галузі, тим, очевидно, її метод повинен характеризуватися поєднанням різноманітних прийомів, з допомогою яких ці відносини регулюються.

С.С.Алексеев в одній з останніх своїх книг, характеризуючи структуру правового регулювання, пише і про методи, і про способи, з допомогою яких таке регулювання відбувається.⁵

Залежно від специфіки суспільних відносин, які регламентуються, в теорії права прийнято тепер виділяти два методи правового регулювання.⁶

¹ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. - С.95.

² Див.: Загальна теорія держави і права: Навч. посібник. /За ред. В.В.Копейчикова - К.: Юрінком, 1997. - С.171.

³ Див.: Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. - С.147; Загальна теорія держави і права. - С.220.

⁴ Детальніше про «юридичні (правові) засоби» див.: Алексеев С.С. Теория права. - М.: Изд-во БЕК, 1995. - С.217-223.

⁵ Алексеев С.С. Теория права. - С.223.

⁶ Порівнявши названі тут методи з названими раніше, ми неодмінно помітимо спільні риси тих же самих найпростіших методів – диспозитивного та імперативного.

1) метод децентралізованого, автономного регулювання, який ґрунтується на координації цілей та інтересів сторін суспільних відносин і застосовується для регламентації відносин громадянського суспільства, у яких суб'єкти задовольняють найперше свої приватні інтереси, тобто у сфері галузей приватноправового характеру;

2) метод централізованого, імперативного регулювання, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин і використовується у публічноправових галузях (конституційному, адміністративному, кримінальному праві).¹

Не важко зрозуміти, що для трудового права характерне поєднання обох названих методів правового регулювання. Оскільки трудове право розглядають “як симбіоз, амальгаму приватного і публічного права”², то, відповідно, регулюючи трудові та тісно пов'язані з ними відносини треба застосовувати обидва названі методи. До речі, на Заході, як зазначає І.Я.Кисельов, саме ці два методи виражають специфіку методу трудового права.³

Цілком очевидно, що у трудовому праві методи не можна зводити лише до цих двох найпростіших прийомів. С.С.Алексєєв справедливо зазначає, що кожен галузевий метод виражає юридичний режим регулювання і полягає у специфічному комплексі прийомів і засобів регулювання, який лише у конкретному нормативному матеріалі і тісно пов'язаний з відповідною групою суспільних відносин – предметом правового регулювання⁴.

На комплексний характер методу трудового права наголошує і Р.З.Лівшиць. У таких інститутах, як колективний договір, трудовий договір, заробітна плата, учасники трудових відносин мають значну свободу у встановленні своїх прав та обов'язків, регулювання відбувається найчастіше за погодженням сторін, а втручання держави і її директиви досить обмежені. В інших інститутах –

¹ Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. – М.: Норма-Инфра, 1998. – С.261. Професор С.С.Алексєєв ці методи так і називає: 1) метод координації та 2) метод субординації (див.: Алексєєв С.С. Теория права. - С.224.).

² Кисельов И.Я. Зарубежное трудовое право. - С.11.

³ Там же. - С.12. В інтерпретації І.Я.Кисельова вони звучать як авторитарний і автономний.

⁴ Алексєєв С.С. Теория права. - С.225.

дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, охорона праці, трудові спори – поведінка учасників трудових відносин передбачена, свобода їх поведінки обмежена, значне втручання держави і законодавства.¹

Поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів відбувається з деякою перевагою на користь децентралізованого правового регулювання. Це пояснюється насамперед тим, що основу трудових відносин становлять відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, а отже, і субординація при цьому є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо додержання правил, установлених роботодавцем.

Отже, метод трудового права характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражаються у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин.

Усі ці прийоми, які формують метод трудового права, виявляються через відповідні комбінації способів, з допомогою яких відбувається правове регулювання. Способи правового регулювання виражаються через характер припису “зафіксованого у нормі права”.² У теорії права їх виділяють три:

- спосіб, який виражається у наданні учаснику правовідносин можливостей (дозволів) діяти на власний розсуд. Свобода поведінки суб'єктів правовідносин практично нічим не обмежується;

- спосіб заборон, тобто покладення обов'язку на учасників відносин утримуватися від певних дій. Можна робити все, що не заборонено;

- спосіб припису. Учасника правовідносин зобов'язують до вчинення чи утримання від певних дій. Цей спосіб виражається формулою “все, що не дозволено, заборонено”.

¹ Трудовое право России. - С.27.

² Теория государства и права. - С.262.

Перші два способи характерні для децентралізованого, автономного методу правового регулювання.¹ Вони відображають свободу і рівність сторін у правовідносинах. У трудовому праві ця рівність повніше виявляється у колективно-трудовах відносинах, де сторони (роботодавці і профспілкові органи) перебувають у партнерських стосунках і вправі діяти у межах наданих їм прав як на стадії укладення колективних договорів (угод), так і в подальшому в процесі їх реалізації, а також у випадках встановлення ними умов праці на локальному рівні.

Специфічно виглядають у цьому плані власне трудові правовідносини. Тут під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними і вправі висувати будь-які умови стосовно трудових відносин у межах, визначених законом. Проте вже після укладення трудового договору на деяких позиціях правового регулювання застосовують спосіб приписів. Мається на увазі обов'язок щодо дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни. Отже, можна вважати, що регулюючи трудові відносини, використовують також і централізований, імперативний метод.

Інша річ, що підпорядкованість працівника роботодавцю є результатом взаємопогоджених дій обох сторін. На відміну від підпорядкованості в адміністративному праві, де субординація суб'єктів передбачена законом, у трудовому праві вона виникає на підставі договору. Працівник добровільно погоджується додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати вказівки і розпорядження адміністрації. Тому не можна вважати, що тут ми маємо справу з імперативним методом регулювання трудових відносин у його, так би мовити, чистому вигляді. Очевидно, це той же автономний метод, але у трудовому праві він виявляється дещо специфічно. І те, що ця специфічність є результатом договірної встановлення правовідносин, свідчить також застосування заходів дисциплінарної відповідальності у тому випадку, коли працівник не додержить вимог трудової дисципліни. Стаття 147 КЗпП України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може (підкр.

¹ З таких самих позицій виходить і Р.З.Лівиць (див.: Трудовое право России. - С.26). У той же час С.С.Алексеев спосіб заборон комбінує із способом приписів і відносить їх у такій комбінації до централізованого методу регулювання (Алексеев С.С. Теория права. - С.226).

П.П.) бути застосоване дисциплінарне стягнення, тобто роботодавець може використати свої дисциплінарні повноваження, а може і не використовувати. Більше того, самі заходи дисциплінарної відповідальності передбачають максимальне покарання – звільнення з роботи, а отже, розірвання трудового договору – того факту, який породив такі відносини. Отже, і тут ми бачимо, що імперативний метод не зовсім повно виявляється при регулюванні власне трудових відносин. Він найбільш характерний для відносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, працевлаштування, вирішення трудових спорів. Ці види суспільних відносин потребують єдиних підходів до їх правового забезпечення у масштабах усієї країни, а тому і централізований метод правового регулювання тут є найефективнішим.

Отже для трудового права властиве поєднання децентралізованих (автономних) та централізованих (імперативних) засад правового регулювання. І якщо централізований, імперативний метод у трудовому праві нічим особливим не відзначається, то децентралізований, автономний має певну специфіку, яка характеризується особливостями тих відносин, що визначають предмет цієї галузі.

Такою характерною рисою методу трудового права є локальне правове регулювання трудових відносин.¹ Цей спосіб встановлення прав та обов'язків суб'єктів простежується у межах децентралізованого, автономного методу і він досить поширений у трудовому праві.

На державному (централізованому) рівні визначають тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід в охороні трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності і виду підприємництва. Це можуть бути норми щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати та ін. Основну ж масу суспільно-трудова відносин можна

¹ На цю особливість методу трудового права звертає увагу і Р.З.Лівиць. Проте у його викладі вона звучить як "поєднання централізованого і локального регулювання" (Трудовое право России. – 1998. – С.27). На нашу думку, специфіка виявляється все ж не у поєднанні цих двох способів, а саме у наявності локального регулювання. Адже "поєднання" можливе тільки тоді, коли є локальне регулювання. Якщо його немає, регулювання відбувається за допомогою централізованих норм. Тому специфіку підкреслюють локальні норми, а не їх поєднання з централізованими.

забезпечувати з допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання. Враховуючи особливості і специфіку праці в окремих галузях і на окремих підприємствах, уповноважені на те суб'єкти трудових правовідносин самі приймають норми, з допомогою яких досягається повнота правового забезпечення їх прав і обов'язків. Критерієм законності таких локальних норм стає принцип трудового права, за яким права працівників, визначені на централізованому рівні, не повинні погіршуватись внаслідок їх конкретизації на рівні підприємств.

Ще однією рисою методу трудового права можна назвати наявність специфічних способів захисту порушених трудових прав учасників правовідносин.

На відміну від деяких інших галузей права (сімейного, земельного та ін.) для трудового права характерна наявність самостійних, властивих лише йому юридичних санкцій. Їх застосовують для забезпечення виконання суб'єктами правовідносин своїх прав і обов'язків. До таких санкцій належать передусім заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності. На особливості дисциплінарної відповідальності як виду юридичної відповідальності у трудовому праві ми вже звертали увагу. Що ж до матеріальної відповідальності, то у теперішньому вигляді у трудовому праві вона навряд чи зможе існувати у майбутньому. Норми матеріальної відповідальності були зорієнтовані на соціалістичну систему господарювання і єдине державне підприємництво, а тому обмежена відповідальність у розмірі до середнього заробітку, коли решта збитків покривалася за рахунок підприємця (держави), не може бути збережена в умовах приватного підприємництва. Отже, цілком можливе застосування у трудовому праві санкцій цивільної відповідальності при заподіянні шкоди працівником, який перебуває у трудових відносинах. Інша річ, що, можливо, ця відповідальність, як це спостерігаємо у випадку з дисциплінарною відповідальністю, буде залежати від рішення роботодавця: чи вимагатиме відшкодування шкоди повністю, чи частково, або й зовсім не заявлятиме позовних вимог. Як нам здається, що такий варіант більше відповідатиме природі трудового права і гарантуватиме при цьому права кожної із сторін трудових правовідносин.

Таким чином, метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового

регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

1.4. Принципи трудового права

До питання про принципи права і, зокрема, принципи трудового права вчені юристи звертались останнім часом доволі часто. Однак найбільше як об'єкт вивчення їх чомусь приваблювали принципи власне трудового, а не інших галузей права.¹ Проте всі ці дослідження так чи інакше зводились до з'ясування принципів соціалістичного трудового права і визначалися зазвичай з ідеологічних марксистських позицій. І ось нарешті у 1998 році вийшла друком фундаментальна праця А.М. Колодія², де автор досить ґрунтовно досліджує принципи права в умовах громадянського суспільства та правової держави. Тому загальнотеоретичні концептуальні підходи до визначення поняття та природи принципів права, як нам здається, не потребують додаткових з'ясування, хоч окремі погляди автора щодо певних положень, ми вважаємо, не беззаперечні. Спробуємо з'ясувати деякі дискусійні, на нашу думку, питання цієї проблеми.

Як відомо, слово *принципи* (лат. *principium* – основа, начало) за своїм семантичним значенням тотожний українським словам *основа*, *запада*. Тобто принципи права – це такі засади, вихідні положення, на яких ґрунтується право як система норм. Вони є основою права. До речі, аналогічний термін вживають у польській літературі з трудового права, тобто те, що ми позначаємо терміном *принципи*, у польській мові позначають словом *zasady* (*zasady prawa pracy*).³

¹ Див., напр.: Прокопенко В.И. Основные принципы трудового права. - К., 1969; Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. - 1974. - №8.; Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. - М.: Юрид.лит., 1977.

² Колодій А.М. Принципи права України. - К.: Юрінком, 1998. - 208с. З'явилися і дисертаційні дослідження галузевої спрямованості. Див.: Чаусова Л.Л. Принципи екологічного права: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Харків, 1998. - 14с.

³ Див.: Kisielewicz A. Prawo pracy w zarysie. - Przemysl, 1998. - С.18.

Зазначимо, що не тільки в українській чи російській мовах застосовується у даному випадку латинський термін - *принципи*. В англomовному підручнику з трудового права Німеччини перший розділ називається Basic principles of labour law (Labour law in Germany, Bonn, 1991, с.25.). О.В.Смірнов, який найбільш ґрунтовно дослідив принципи радянського трудового права, з'ясовуючи смислове значення терміна *принцип*, співвідносив його з такими словами і виразами у російській мові, як *основа, начало, основоположение, руководящая идея, основное правило поведения*.¹

У згадуваній праці А.М. Колодія "Принципи трудового права України" категорія *принцип* пов'язується з такими категоріями, як закономірність та сутність, що є однопорядковими, а тому, на думку автора, повинні бути покладені в основу визначення принципів права.²

Звичайно, така досить широка палітра синонімів терміна *принципи* не в усіх випадках може бути використана для визначення поняття *принципів права*. Взяті хоча б запропонований О.В.Смірновим вираз *основне правило поведінки*.

Очевидно, що основне правило поведінки у юриспруденції має своє чітке визначене значення. А тому ототожнювати принципи права з правовою нормою навряд чи логічно. Зрештою, так само і вирази *ідея* чи *керівна ідея* мають своє власне, притаманне лише їм значення, яке, очевидно, не завжди відповідатиме значенню слова *принцип* у традиційному його розумінні. Більше того, якщо продовжувати і далі з'ясовувати семантичні ознаки термінології при визначенні поняття щодо принципів права, то може виявитися, що в кінцевому підсумку ми знову прийдемо до тих же самих принципів, і потім - по новому колу...

Аналізувати всі наявні у правничій літературі визначення принципів права, звичайно, немає потреби, тим більше, що це успішно зробив А.М. Колодій.³ Проте є моменти, які потребують, як ми вважаємо, уточнень, оскільки вони мають суттєве значення для вироблення концепції принципів права.

¹ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. - С.6.

² Колодій А.М. Указ. праця. - С.16.

³ Див.: А.М.Колодій. - Указ. праця. - С.16 і наступні.

Найпоширенішим у юридичній літературі є висновок про те, що принципи права – це продукт людської діяльності, що їх джерелами є сфера ідеології і щоб одержати статус принципів права, певні керівні положення мають бути відображені у самому праві, у змісті норм права.¹

Принципи права не тільки ідеологічна, але й історична категорія, яка змінюється разом з реальною дійсністю, яку вона відображає. Не може бути вічних принципів права, – наголошує О.В.Смірнов, заперечуючи позицію виразників школи природного права.² “Сутність радянського права як права соціалістичного типу розкривається передусім в його основних принципах”, – писав М.Г.Александров.³ Принципи права, на думку багатьох авторів, за своїм походженням і природою – категорія суб’єктивного порядку. Принципи права, як і саме право, є породженням суспільної свідомості, і що у цьому взаємозв’язку є первинним, а що вторинним – право чи його принципи, – це чергова, як на наш погляд, проблема.

Найпоширеніша позиція полягає в тому, що принципи права не можуть існувати поза правом, поза його системою, а тому вони є вторинними стосовно норм права. Принципами права вважаються тільки такі ідеї, основи, які закріпилися у правових нормах. Отже, спочатку право, а потім – його принципи.⁴ Як і норми права, принципи права мають регулятивний характер, вміщують певний наказ, припис, регулюють поведінку. Принципи не повинні вміщувати елементи, що не вміщують такого наказу, припису. не визначають поведінку, – пише В.І.Прокопенко.⁵

Інша позиція менш підтримувана і, по суті, майже забута. Вона зводиться до того, що принципи права є первинною категорією відносно норм права і його системи. Вони не обов’язково потребують свого закріплення в правових нормах, а

¹ Там же. – С.9-10.

² Смірнов О.В. Указ. праця. – С.7-8.

³ Александров Н.Г. Сущность социалистического государства и права. – М., 1969. – С.93.

⁴ Чаусова Л.Л. стверджує, що “принципи екологічного права виводяться із екологічного законодавства”. І далі: “... екологічне законодавство становить базу формування еколого-правових принципів”. Див.: її автореферат канд. дисертації. – С.3 і 7.

⁵ Див.: Прокопенко В.І. Трудове право. – К.: Вентурі, 1996. – С.37.

є найзагальнішим виразом основних, керівних засад, вихідних положень науки права в цілому чи окремої галузі або ж інституту.¹

Л.С.Явич зазначає, що принципи права не обов'язково можуть відображатись у правових нормах. Можливі випадки, коли їх фактична суть буває завуальованою і можна лише здогадуватись, що вони існують.²

Такі досить різні підходи до поняття принципів соціалістичного права свідчать про неординарність цієї проблеми. Якщо ж урахувати, що у сучасний період ми поступово відходимо від позитивістських теорій, то можна припустити, що виникнуть й інші обставини, які треба враховувати при визначенні і характеристиці принципів права.

Отже, якщо, визначаючи принципи правової політики, відкинути різні ідеологічні напруги, то на перше місце можна поставити, як справедливо зауважує А.М.Колодій, об'єктивну зумовленість існування принципів права. Отже, принципи - це такі правові явища, які безпосередньо пов'язують зміст права з його соціальними основами. Це такі засадничі основи права, які відповідають характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються у суспільстві. Саме така залежність зумовлює характер правотворчості, зміст правових норм, способи й методи реалізації права.³ Звідси напрашується відповідь і на друге питання - про первинність права та його принципів. Не право (у його загальносоціальному значенні) визначає свої принципи, а навпаки, принципи права визначають сутність права, і, отже, вони є первинними стосовно юридичного права.

Загальносоціальне право і юридичне право можна розглядати сьогодні як ціле і його частину у нерозривному їх взаємозв'язку. Більше того, загальносоціальне право відносно юридичного права є первинним, воно виникає задовго до появи держави, продуктом якої є власне юридичне право. З цього приводу А.М.Колодій пише: "Загальносоціальне право - це право, яке формується усіма соціальними інститутами громадянського суспільства, стихійно виникає на

¹ Морейн І.Б. Перевод на другу роботу. - М.: Юрид. лит., 1965. - С.14.

² Явич Л.С. Общая теория права. - Л., 1976. - С.150.

³ Див.: Колодій А.М. Указ. праця. - С.21.

засадах безпосередньої взаємодії суб'єктів і існує у вигляді найбільш зрозумілих принципів правового порядку регулювання суспільних відносин. Тобто це право, яке утворює саме суспільство безпосередньо. Воно обумовлене природною свідомістю людей, їх життєвими потребами. Так на певному історичному етапі виникли перші норми, які існували протягом довгого часу і постійно удосконалювалися і закріплювалися наступними поколіннями"¹. Додамо, що з виникненням держави виникає юридичне право у надрах уже існуючого загальносоціального права. На необхідності виведення принципів права з самої правової матерії, а не з ідеологічних категорій, наголошує Р.З. Лівшиць. Визначаючи у праві систему суспільного порядку, засіб суспільної злагоди, шлях і засіб попередження і вирішення суперечностей, слід відповідно конструювати і принципи права. Принципи права охоплюють усю правову матерію - і ідеї, і норми, і відносини - та надають їй логічності, послідовності, збалансованості. У принципах права ніби синтезується світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації. Принципи - це свого роду "сухий залишок" найбагатшої правової матерії, її суть, звільнена від конкретики. Принципи відіграють роль орієнтирів у формуванні права"². Очевидно, що юридичне право не може суттєво відступати від усталених і апробованих постулатів загальносоціального права. Зрештою, більшість з них держава закріплює і вони продовжують свою регулятивну функцію вже як юридичне право.

Водночас у державно організованому суспільстві існують норми загальносоціального права, які з різних причин не трансплантувались у норми юридичного права, тобто загальносоціальне право не зникає з появою держави і юридичного права. Норми загальносоціального права власне і є основою, керівними ідеями для юридичного права, тому можна вважати, що загальносоціальне право в основі якраз і є тими принципами, на яких базується юридичне право як система норм. Звідси випливає і регулятивна природа принципів права.

¹ Колодій А.М. Указ. праця. - С.40.

² Лівшиць Р.З. Теория права. - М., 1994. - С.195-196.

“Принципи загальносоціального права, - пише А.М.Колодій, - передаються юридичному праву, тому що законодавець не може не враховувати думки суспільства і тому, що ця думка акумулюється насамперед у цих принципах - особливо це стосується демократичного (громадянського) суспільства”¹.

З огляду на це важливо більш критично оцінювати радянський спосіб формулювання принципів права, за яким “в умовах ототожнювання права і закону загальні засади і сутність законодавства потрібно було виводити з самого законодавства, а не з абстрактної “вищої ідеї”².

З’ясувавши в такий спосіб фактичну природу принципів права, не можна обійти увагою ще одну деталь, яка, як нам здається, дасть змогу поставити крапку над “ї” у дискусії про основні засади права. Йдеться про співвідношення понять *принципи права* і *правові принципи*.

Деякі вчені і раніше торкалися цієї проблеми й розглядали ці поняття не як однозначні. Так автори курсу “Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право”, вживаючи термін правові принципи, трактували його як вимоги, які пред’являються до системи права певного типу держави і формуються до виникнення системи права. Без їх формування було б неможливо створити нову систему права, що приводить до перетворення правових принципів у принципи права.³

Отже, якщо візьмемо до уваги наведену конструкцію, то виявляється, що правові принципи - це якесь непостійне явище, придатне тільки для формування системи права, і після чого, очевидно, припиняє своє існування, перетворившись у “принципи права”. Проте такі підходи не прояснюють, наскільки кардинально змінюються внутрішній зміст і значення обох видів принципів. Якщо жодних змін (крім словесних перестановок) не відбувається, то названа трансформація є фікцією, звичайною грою слів. Інша річ, коли нові принципи права кардинально відрізняються за змістом від своїх попередників правових принципів, але тоді

¹ Колодій А.М. Указ. праця. - С.42.

² Теория права и государства: Учебник для вузов. /Под ред. Г.Н.Манова. - М., 1995. - С.172.

³ Марксистско-ленинская общая теория государства и права. - М.: Юрид. лит., 1973. - С.45. Аналогічну позицію фактично підтримувала ще раніше С. А. Лукашова (див. її: Принципы социалистического права // Советское государство и право. - 1970. - №6. - С.23.).

ставиться під сумнів факт перетворення одного явища в інше. Найімовірніше ця проблема у наведеному тут вигляді і справді є надуманою, хоч сама по собі ідея не позбавлена інтересу. Є ще одна позиція у науці, яку займають деякі вчені-правники і згідно з якою взагалі не існує суттєвої різниці у вживанні понять *правовий принцип* чи *принцип права*, оскільки обидва вони, на їх думку, тотожні¹. Характеризуючи принципи права, вони в одному і тому ж значенні вживають вирази *правові принципи* і *принципи права*.

Ми, однак, вважаємо, що вживання цих двох термінів як однозначних не може бути схваленим. Обидва вони з урахування висловлених вище зауважень мають право на існування, однак у різних за своїм змістом значеннях. Принципи права як категорія об'єктивної дійсності є тими засадами, на яких ґрунтується система права. Це вихідні положення, викликані об'єктивним станом розвитку суспільства, і вони відображають сутність суспільних відносин. Для існуючого у суспільстві юридичного права принципи – це апробовані і усталені норми загальносоціального права як надбання всього цивілізованого людства.

Принципи права як основа системи юридичного права, підґрунтя, на якому воно розвивається, не перетворюються на якісь інші правові субстанції, а існують реально і водночас з самою системою права.

Система чинного юридичного права повинна своїм змістовним нормативним наповненням чітко відповідати конкретним принципам права. Якщо через якісь об'єктивні обставини ті чи інші принципи права припиняють своє існування, то норми права, інститути або галузі, які на них спиралися, очевидно, втрачають свої регулятивні властивості. Так само, якщо певні правові акти розроблено і прийнято законодавцем без врахування вимог принципів права, то вони не забезпечуватимуть ефективного регулювання суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або скасувати, або вдосконалювати.²

¹ Див.: Прокопенко В.І. Трудове право. - С.35-36; Гаджиев Г.А. Защита основных экономических прав и свобод предпринимателей за рубежом и в Российской Федерации (объект сравнительного исследования). - М., 1995. - С.140.

² Як нам здається, законотворчість в Україні останнім часом є яскравим прикладом для ілюстрації невідповідності принципам права цілому ряду законів, прийнятих Верховною Радою. Декілька разів змінювався Земельний кодекс, закони про вибори, податкові закони тощо.

Принципи права як надбання всього історичного процесу розвитку людської цивілізації не можна змінювати, скасовувати чи, навпаки, створювати певним політичним силам чи групам, які визначають політику держави, зокрема і в сфері правотворення. Їх можна лише пізнавати, вивчати з більшою чи меншою проникливістю в їхню сутність і додержуватись (або ігнорувати - собі ж на шкоду) також з більшим чи меншим хистом, а відтак і з більшим чи меншим успіхом. Відмінності можуть виявлятися не в природі принципів права (капіталістична, соціалістична чи ще якась), а, щонайбільше, - лише в різному акцентуванні того чи іншого з них, в їх аранжуванні у національних, територіальних, історичних та інших системах права.

На відміну від принципів права правові принципи відображені в нормативних актах у вигляді окремих загальних положень (норм-принципів)¹, наприклад, "кожен хто працює, має право на відпочинок" (ст. 45 Конституції України), або ж у "прихованому" вигляді, коли їх зміст впливає з багатьох норм. Зокрема, "право на належну винагороду за працю".

Отже, якщо принципи права є первинні відносно права юридичного і становлять його сутність і зміст, то правові принципи визначаються у самому юридичному праві, а тому є вторинними, похідними. Принципи права як об'єктивні засади самого права містяться у надрах загальносоціального права, незалежно від того, чи є юридичне право чи на певному історичному етапі його ще немає. Правові ж принципи можуть існувати тільки за наявності юридичного права. Більше того, сама наявність юридичного права ще не означає, що у ньому обов'язково мають бути визначені правові принципи. Вони за певних специфічних обставин можуть і не мати свого відображення - чи прямого, чи опосередкового - у правових нормах, що, однак, зовсім не слід розцінювати як недолік тієї чи іншої системи або галузі права. Головне, щоб ці системи чи галузі ґрунтувалися на належних принципах права, що і забезпечуватиме повноту правового регулювання.

¹ Детальніше про "норми-принципи" див.: Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. - 1974. - №8. - С.32. Щоправда, у цій статті автори розглядають "норми-принципи" як принципи права, а не як правові принципи, як ми пропонуємо.

Принципи права можна класифікувати за різними критеріями. В теорії права їх поділяють на загальні, міжгалузеві та галузеві. Ми ж зупинимось детальніше на останньому виді.

Встановлення та вивчення принципів трудового права має важливе як теоретичне, так і практичне значення. Без урахування загальних засад, на яких формується українське трудове право, ми не зможемо ні належно його тлумачити, ні ефективно застосовувати його норми, що особливо важливо в умовах переходу до ринкових відносин. Виняткового значення усвідомлення справжньої ролі принципів трудового права набуває в процесі кодифікації трудового законодавства. Це саме той випадок, коли є можливість прийняти ефективний і стабільний закон.

Принципами трудового права як системи норм, що покликані забезпечувати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, є такі засадничі ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів. Можна зазначити, що принципи трудового права - це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь і одночасно вектор, який визначає напрям цієї галузі.¹

Традиційно у науці радянського трудового права його принципи виводили із принципів соціалістичної суспільної організації праці і, звичайно, повністю збігалися з ними. Тобто принципи суспільної організації праці водночас визнавалися принципами трудового права.² Вважалося, що більшість з них закріплювались у Конституції, а тому мали найвищу юридичну силу.³

Зрозуміло, що такі підходи до визначення принципів трудового права не припускали жодних сумнівів в їх достовірності. Закріплювався, наприклад, в Конституції принцип суспільної організації праці - "від кожного - за здібностями, кожному - за працею". Він і визнавався принципом трудового права. Або ж

¹ Перефразовано за визначенням: Тосунян Г.А., Викулін А.Ю. Принципи банківського права // Государство и право. - 1998. - №11. - С.47.

² Див.: Андреев В.С. О предмете и основных принципах советского трудового права // Вопросы трудового права на современном этапе. - М.: МГУ, 1964. - С.28; Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. - С.48; Прокопенко В.І. Трудове право. - С.35.

³ Советское трудовое право: Учебник. - С.63.

записаний у Конституції обов'язок радянських громадян працювати подавався і як принцип трудового права "всезагальність праці".

Якщо ж уважно вдуматись у цю, здавалося б, незаперечну конструкцію, то відразу постає низка запитань. Коли йдеться про суспільну організацію праці, то очевидно, що ця організація мала б забезпечуватися не тільки правовими засобами і навіть не скільки ними, а потребувала б, напевно, і економічних, і фінансових, і управлінських заходів. Чому ж тоді принципи всієї організації праці є принципами тільки одного з чинників її забезпечення - права, і при тому лише однієї його галузі? А як бути з іншими сферами організації праці? Які у них принципи?

Інша проблема полягає у тому, що, коли всезагальність праці - це принцип трудового права, то чому його недотримання тягло за собою адміністративну чи кримінальну відповідальність за тунеядство? Логічно, що суспільна організація праці мала б забезпечуватися не тільки трудовим правом, а всією системою соціалістичного права.

І, зрештою, ще одне запитання: чи можуть принципи одного суспільного явища бути водночас принципами ще й іншого самостійного явища - права? До речі, далеко не для всіх учених таке запитання є риторичним, багато дослідників принципів права, зокрема принципів окремих галузей права, не розрізняють їх і принципів тих відносин, які регулюються цим правом. Наприклад, принципи цивільного процесуального права ототожнюють з принципами правосуддя¹, принципи виправно-трудового права - з принципами діяльності виправно-виховних установ.² В.М.Семенов свого часу наголошував, що не можна принципами економіки, політики, моралі чи науки вважати принципами права³, а проте, як бачимо, таке небажане ототожнювання досить поширене в правничій науці.

Ще однією з причин того, що при визначенні принципів права, в тому числі і трудового, допускали прорахунки, слід вважати надмірне захоплення багатьох дослідників ідеєю про необхідність юридичного закріплення визначених ними

¹ Советский гражданский процесс: Учебник /Под ред. М.К.Треушников. - М.: МГУ, 1989. - С.25.

² Стручков Н.А. Курс исправительно-трудового права. Проблемы общей части. - М.: Юрид. лит., 1984. - С.80.

³ Семенов В.М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства. - М.: Юрид. лит., 1982. - С.30-32.

принципів у відповідних галузевих нормативних актах. Ця обставина, незважаючи на, здавалось би, непогані концептуальні підходи про об'єктивний характер принципів, про їх первинність стосовно юридичного права, про засади, на яких базується саме право з його нормами, в кінцевому підсумку вимагала, щоб принципи права були якщо не прямо, то хоча б завуальовано, але записані у правових нормах. А тому всі намагалися відшукати такі норми у правових джерелах і подати їх саме як принципи права окремої галузі, в тому числі і трудового. Ми не заперечуємо того, що у правових актах можуть бути закріплені певні принципіві положення. Але чи можна вважати, що від цього вони стають принципами галузі права? Чи можна, наприклад, принципи виборчого права, які визначені в законі про вибори, вважати принципами конституційного права або принципи цивільного процесу - принципами цивільного процесуального права?

Загалом же сам по собі факт закріплення принципів права окремої галузі у її джерелах, певно, можна вважати ідеальним варіантом, зразком досконалості системи права. Як зазначає Б.Волженкін "однією з характерних особливостей КК РФ 1996 року є те, що у ньому вперше (підкреслено нами – П.П.) законодавчо сформульовані принципи кримінального права як вихідні положення, які пронизують усе кримінальне законодавство і згідно з якими повинна відбуватись практична діяльність застосування цього законодавства."¹

Немає потреби з'ясувати, чи насправді в сьогоденньому російському кримінальному законодавстві все саме так, як пише Б.Волженкін, але якщо навіть це припустити і виходити з домінуючої концепції про обов'язковість закріплення принципів права у нормах законодавства, то тоді аж ніяк не уникнути сумніву щодо наявності будь-яких принципів кримінального права у російському законодавстві до кодифікації 1996 року.

Проте це не так. Принципи існували і раніше, хоч не були закріплені в Кримінальному кодексі. Інша річ, які з них і з якою послідовністю їх сповідували, враховуючи соціалістичний характер пануючого тоді кримінального права. Отже, ще раз наголошуємо на тому, що вимога про обов'язковість закріплення принципів

¹ Волженкин Б. Принцип справедливости и проблемы множественности преступлений по УК РФ // Законность. - 1998. - №12. - С.2.

права в правових актах є хибною. Принципи права як вихідні положення права є тим підґрунтям, на якому утворюються норми права, саме вони визначають, якими мають бути норми, щоб забезпечити належне регулювання суспільних відносин. Принципи права формують цілі правового регулювання, надають йому загального напрямку, вказують основні тенденції регулювання тих чи інших суспільних відносин¹, і зовсім не обов'язково, щоб ці принципи були буквально виражені в нормах права.

Остання теза, яку треба з'ясувати, перш ніж охарактеризувати принципи трудового права, - це проблема співвідношення принципів права і методу правового регулювання.

Більшість дослідників принципів права звертали увагу на їх певну взаємну залежність від методу правового регулювання. С.С.Алексєєв у своїх ранніх працях писав, що метод служить відправною точкою у дослідженні багатьох загальних проблем галузі права, в тому числі і властивих їй принципів.² Згодом він ставив принципи права вже в один ряд з методом правового регулювання, характеризуючи особливий юридичний режим регулювання. Тепер принципи права і метод правового регулювання разом з двома іншими компонентами (особливими юридичними засобами та особливою галуззю законодавства) фактично на рівних утворюють, як він вважає, юридичну ознаку, за якою разом з предметом правового регулювання (матеріальною ознакою) відбувається розподіл системи права на окремі її галузі. Тобто принципи права і метод правового регулювання автор розглядає як однозначні, рівноцінні явища.³

Б.В.Шейдлін, навпаки, вважав, що метод правового регулювання ґрунтується на принципах певної системи права⁴. За такого підходу принципи стають

¹ Ведяхин В.М. Принципы правового регулирования рыночных отношений // Правоведение. - 1995. - №6. - С.27.

² Алексєєв С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. - М.: Госюриздат, 1961. - С.53.

³ Алексєєв С.С. Проблемы теории государства и права. - С.207-209. Показово, що для ілюстрації методу і принципів права автор використав приклад з трудового права. Проте характерно, що методи трудового права (участь профспілок та дисципліна праці) у варіанті С.С.Алексєєва повністю збігаються з його принципами (С.202-209).

⁴ Див.: Шейдлін Б.В. Сущность советского права. - Л.: ЛГУ, 1959. - С.117.

визначальними для методу окремої галузі права. І в цьому є сенс – адже якщо принципи права є основою галузі права як системи норм, то цілком очевидно, що вони є і основою того методу, з допомогою якого відбувається регулювання суспільних відносин. Принципи права визначають специфіку методу, притаманного тій чи іншій галузі права¹.

З аналогічних позицій щодо співвідношення принципів права і методів правового регулювання виходить і А.М.Колодій. Розглядаючи принципи приватного і публічного права, він зауважує, що є певна подібність між тими методами, прийомами, типами, засобами правового регулювання, які використовують приватне і публічне право. Однак на відміну від методів принципи права це явища більш високого порядку абстрагування. Саме принципи завдяки їх особливому значенню перебувають біля джерел конструювання галузей права. Законодавець перш ніж впровадити той чи інший метод, прийом, тип, засіб, послідовність правового регулювання в галузь права, повинен визначитися і керуватися принципами права.² Не дивно, що така взаємозалежність принципів права і методів правового регулювання позначається на визначенні та змісті як перших, так і других. Зокрема, таке широко відоме у правовій теорії явище, як диспозитивність в одному випадку трактують як один з принципів цивільного процесуального права,³ а в іншому – як один з методів цивільного процесуального права.⁴ Або ж інший, цитований вже нами приклад, коли С.С.Алексєєв одні і ті ж явища трактував і як методи, і як принципи трудового права.

Характерно, що така взаємозалежність впливає із самої сутності названих явищ. Адже якщо принципи права - це ті основи, засади, на яких ґрунтується право, то, власне, вони і визначають, як саме повинна бути сформована певна система норм, щоб забезпечити належне правове регулювання відповідного кола суспільних відносин. А метод у свою чергу вказує, як, у який спосіб ці відносини

¹ Див. також: Советское уголовное право. Общая часть: Учебник /Под ред. Г.А.Кригера, Б.А.Куринова, Ю.М.Ткачевского. - М.: МГУ, 1981. - С.19.

² Колодій А.М. Указ. праця. - С.70.

³ Юридичний словник-довідник. - К.: Феміна, 1996. - С.151.

⁴ Цивільне процесуальне право України: Підручник /За ред. В.В. Комарова. – Харків: Основа, 1992. - С.24-25.

регулюються. Отже, хоч ці явища і подібні між собою, але вони не тотожні, бо одне з них - принципи - існує на стадії до права, до його виникнення, інше - метод - є результатом існування об'єктивного юридичного права.

Принципами трудового права, які визначають його сутність і закономірності розвитку, є:

- обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;
- оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання;
- соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;
- забезпечення єдності та диференціації правового регулювання;
- визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах.

Це основні засади трудового права. Припускаємо, що можна виділити й інші якісь закономірності, властиві цій галузі, однак, як видається, вони не будуть уже головними, а виступатимуть лише як принципи окремих інститутів трудового права. Наприклад, принцип договірного визначення трудової функції працівника можна розглядати як принцип тільки одного інституту - інституту трудового договору.

Нерідко у юридичній літературі можна натрапити на визнання принципом трудового права й такого принципу, як принцип безпеки праці¹ або принцип охорони праці², згідно з яким усе трудове право пронизане ідеєю забезпечення охорони праці найманих працівників. Однак важливо пам'ятати, що охорона праці, створення безпечних і здорових умов для працівників у трудових відносинах є головним завданням і призначенням трудового права, а, як правильно зазначено у літературі, "не можна ототожнювати принципи права з його завданнями"³.

¹ Прокопенко В.І. Трудове право. - С.52.

² Смирнов О.В. Указ. праця. - С.184.

³ Советское уголовное право. Общая часть: Учебник /Под ред.Г.А. Кригера, Б.А. Куринова, Ю.М. Ткачевского. - М.: МГУ, 1981. - С.19.

Треба мати на увазі й те, що трудовому праву властиві і деякі загальноправові принципи, зокрема ті, що визначають сферу приватно-правових відносин. До них можна віднести принцип пріоритетності норм міжнародного права щодо норм національного права, принцип забезпечення захисту законних інтересів учасників правовідносин та ін.¹ Отже, тепер розглянемо, що являють собою принципи трудового права у своєму змістовому наповненні.

Принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці є визначальним для всієї галузі права. Трудове право виникло саме як інструмент захисту інтересів найманої праці. Зароджуючись у надрах цивільного права, воно на ранніх етапах розвитку ринкових відносин забезпечувало юридичне оформлення купівлі-продажу робочої сили як товару. Однак робоча сила - це товар особливого порядку, невід'ємний від особи його власника, тому й регламентація відносин, пов'язаних з наймом робочої сили, не вписувалась у сферу цивільно-правових угод. У результаті виникає трудовий договір як юридична форма використання найманої праці.

З усього розмаїття суспільно трудових відносин трудове право обирає тільки відносини, які становляться в результаті застосування найманої праці, тобто праці на когось, праці, що виникає на підставі укладення трудового договору в різних формах і видах.

Останніми десятиліттями під сферу трудового права і на Заході, і в Україні поступово починають підпадати відносини, які хоч і не є у чистому вигляді відносинами найму (державні службовці, працюючі акціонери, члени сім'ї фермерів та ін.), але в своїй основі є відносинами залежної праці і юридично оформляються укладенням трудового договору.

Треба також зазначити, що досліджуваний принцип трудового права послідовно не додержувався в соціалістичному трудовому праві за часів його існування. Відомо, що тоді вели дискусії про так звані широку і вузьку сфери дії

¹ Для порівняння наведемо принципи сучасного німецького трудового права. Перший розділ підручника "Трудове право Німеччини" - "Basic principles of labor law" називає такі принципи: встановлення на урядовому рівні мінімальних гарантій (стандартів) праці; участь профспілок у регулюванні праці; широкі можливості для колективно-договірного регулювання трудових відносин (див.: Labor law in Germany. - Bonn, 1991. - С.28-32).

трудового права. Як наслідок ми ще й досі не можемо позбутися старих підходів до розуміння і врахування принципів права при кодифікації трудового законодавства. Тому і тепер маємо доволі розпливчасту ст.3 в КЗпП, згідно з якою трудове право нібито регулює все, що тільки називається трудовими відносинами.

Пленум Верховного Суду України, враховуючи практику неналежного застосування норм трудового права до відносин, які перебувають поза сферою його дії, у 1998 році доповнив свою Постанову від 1992 року, вказавши, що чинне трудове законодавство не поширюється на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, на звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу. Але, як ми вже зазначали, Пленум не зміг остаточно визначитися з приводу неоднозначного тлумачення названої статті Кодексу законів про працю.

Оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання - наступний з основних принципів трудового права. Він визначає порядок та умови встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин встановлюється законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, визначеному централізованими нормами, самостійно. При цьому локальне правостановлення не повинне виходити за межі і суперечити стандартам, які (межі і стандарти) встановлені для нього централізовано.

Незважаючи на те, що в умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до розширення сфери локального регулювання, не варто думати, що з часом потреба у централізованому регулюванні праці цілком відпаде, тобто що цей принцип трудового права не є перспективним. Держава продовжуватиме виконувати свою функцію гаранта основних трудових прав громадян, тому відповідний мінімум таких гарантій визначатиметься як у Конституції, так і в Кодексі про працю та інших нормативних актах. Крім того, сфера локального регулювання – це, головню, власне трудові відносини: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, трудова дисципліна тощо. Інші ж інститути трудового права -

працевлаштування, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів традиційно і справедливо вважаються ділянками централізованого правового забезпечення.

Отже, специфіка цього принципу полягає в тому, що повнота правового регулювання забезпечується завдяки оптимальному поєднанню як централізованого, так і локального правовстановлення.

Соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці як принцип трудового права виявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання трудящих), які разом з органами виконавчої влади (або і без їхньої участі) на підставі укладення колективних договорів та угод, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регулювання праці. Соціальне партнерство як явище і як принцип трудового права є новими для вітчизняної правової системи на відміну від правових систем у країнах з розвинутою ринковою економікою. Так звані біпартизм (США, Канада) чи трипартизм (Франція, Німеччина) давно посіли належне місце у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин. Взаємно погоджуючи інтереси роботодавців та найманих працівників з питань оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, соціального забезпечення та ін., соціальні партнери домагаються зниження гостроти соціальних конфліктів, погодження інтересів власників і найманих працівників.

Досліджуваному принципу трудового права ще належить утвердитись у трудовому праві України, хоч перші кроки у цьому напрямі вже зроблено. Прийнято окремі нормативні акти, утворено Національну Раду соціального партнерства, укладаються Генеральні, галузеві та регіональні угоди, значно оновлено практику укладення колективних договорів.

В Україні соціальне партнерство здійснюється на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. На перших трьох з них практикуються тристоронні відносини (між об'єднаннями роботодавців, об'єднаннями трудящих,

органами виконавчої влади), а на виробничому рівні колективний договір укладається між роботодавцем і органом, який представляє найманих працівників.

Інститутами соціального партнерства є проведення його сторонами консультацій і переговорів, спрямованих на запобігання і розв'язання колективних трудових спорів, розгляд і вирішення претензій та розбіжностей, що можуть виникати між сторонами, взаємонадання необхідної інформації тощо.

Принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин - один з найстаріших принципів трудового права. Свого часу його обґрунтував О.В.Смірнов¹. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин.

Право, за виразом класиків марксизму-ленінізму, є застосування однакового масштабу до різних людей². І ця теза, незалежно від ставлення до її автора, і за сучасних умов не втратила своєї актуальності. Трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею.

Водночас право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини в кінцевому підсумку приводять до відступлення від єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці.³

¹ Див. його: Основные принципы трудового права. - С.114-120.

² Див.: Ленин В.И. Полн. собр. соч. - Т.33. - С.93.

³ Див.: Карасев Я.А., Гуляев Г.И. Основные принципы советского трудового права. - М.: ВЮЗИ, 1957. - С.24-25.

У юридичній літературі з трудового права визначають три напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація).¹

Усі ці три чинники і визначають потребу у прийнятті спеціальних норм, які регламентують особливості трудових відносин державних службовців, суддів, прокурорських працівників, медичних працівників, працівників освіти, осіб, які не досягли повноліття, жінок, інвалідів, працівників, які поєднують працю з навчанням, та ін. Диференціація забезпечується як шляхом прийняття нормативних актів на рівні законів, підзаконних, у тому числі відомчих актів, так і локальною нормотворчістю. При цьому найбільш оптимальному поєднанню загального і особливого у забезпеченні єдності і диференціації правового регулювання з використанням локальних норм слугує розробка і прийняття примірних чи типових нормативних актів як основи локальної нормотворчості.

І, на закінчення, ще один принцип трудового права - принцип визнання незаконними умов трудових договорів, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно із нормативно встановленими умовами. Він тісно пов'язаний з попередніми трьома принципами і полягає в тому, що ті норми - гарантії, державні стандарти в галузі регулювання трудових відносин, які визначені на рівні держави за жодних умов не повинні погіршуватись при встановленні умов праці на галузевому, регіональному і локальному рівнях. Поняття *умови договорів* треба розглядати у широкому його значенні. Це можуть бути як власне договори (колективний договір, угоди всіх рівнів чи трудовий договір), так і інші акти локальної нормотворчості, прийняті на виконання наданих повноважень компетентними органами, у тому числі і за погодженням з профспілковими комітетами.

Принципи трудового права - це ті засади, на яких ґрунтується вся галузь, і саме з цих засад повинен виходити законодавець, встановлюючи норми,

¹ Советское трудовое право: Учебник. - С.72.

спрямовані на регулювання трудових відносин, а принцип непогіршення умов торкається не законодавця у його традиційному значенні, а інших суб'єктів права - передусім роботодавців та працівників у разі прийняття ними загальнообов'язкових приписів щодо трудових відносин. Тому цей принцип трудового права може видатися таким, що має другорядне значення. Проте це зовсім не так. Він нібито цементує всю галузь, забезпечуючи правове регулювання трудових відносин.

За загальним правилом, роботодавці, укладаючи колективні договори чи приймаючи інші передбачені законом правила регулювання праці, мають право за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для своїх працівників.

Такими, коротко, є принципи трудового права, ті засади, на яких воно ґрунтується. Водночас трудове право з огляду на своє соціальне призначення визначило також чимало правових принципів, яких треба дотримуватися, застосовуючи і реалізуючи його приписи. Такими правовими принципами трудового права є: рівність трудових прав громадян України; свобода трудового договору; взаємне погодження зміни умов трудового договору; належної оплати праці та деякі інші.

Маючи похідний від права характер, правові принципи у поєднанні з принципами права забезпечують функціонування трудового права як самостійної галузі в системі права України.

1.5. Функції трудового права

Питання про функції трудового права можна вважати одним із найбільш опрацьованих у теорії трудового права.¹ За незначними розбіжностями у поглядах різних учених на цю проблему можна виявити принаймні єдині підходи щодо визначення функцій, їх класифікації та значущості для забезпечення правового

¹ Якщо спробувати з'ясувати ступінь дослідженості проблеми функцій багатьма іншими галузями права, в т.ч. і такими провідними як адміністративне, цивільне, кримінальне, то виявляється, що там з приводу функцій або ж нічого немає, або є лише окремі згадки про функції тієї чи іншої галузі права.

регулювання трудових відносин. Лише зауважимо, що всі дослідження функцій трудового права стосувалися радянського трудового права, а тому в сучасних умовах їх треба сприймати з корективами в напрямі тих змін, які відбуваються в суспільно-трудовах відносинах і відповідно - у трудовому праві.

Вважають, що вперше питання про функції трудового права в юридичній літературі порушив М.Г.Александров. Принаймні так стверджує С.О.Іванов,¹ який присвятив дослідженню проблеми функцій радянського трудового права значну частину свого наукового доробку і зумів обґрунтувати дещо своєрідну концепцію у підходах до поняття галузевих функцій, що з часом стала домінуючою у науці трудового права.

Суть концепції С.О.Іванова полягає в тому, що функції трудового права, так само як і цивільного, і сімейного, і земельного, повинні відповідати завданням, сформульованим у законі (в кодексах). Вони мають бути безпосередньо пов'язані з ними і орієнтуватися на них.² Щодо трудового права, то автор виходив із змісту ст.1 Основ законодавства про працю СРСР і відповідних статей Кодексів законів про працю, які, як відомо, визначали своїми завданнями забезпечити “зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва (...), а також (...) високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників”.³ Звідси функціями трудового права називалися - виробнича і захисна.

Такий підхід до визначення функцій трудового права справді виглядає оригінальним завдяки своїй простоті, а, як вважають, усе просте якраз і є оригінальним. Проте, на нашу думку, такий спрощений підхід до поняття функцій у даному випадку не може бути виправданим з огляду на деякі його слабкі місця, які чомусь залишилися поза увагою як самого автора концепції, так і інших дослідників теорії трудового права. Спробуємо їх показати.

По-перше, виводити функції права через завдання законодавства теоретично неправомірно. Адже функції права – це основні напрями впливу права на суспільні

¹ Советское трудовое право: вопросы теории. - С.22.

² Там же. - С.23.

³ Ця стаття у своїй традиційно-соціалістичній редакції залишається в КЗпП України і до тепер

відносини.¹ Щоправда, треба мати на увазі, що з позицій юриста-вченого кінця 70-х років такий варіант визначення функцій вважався допустимим.

Домінуюча на той час у соціалістичній юриспруденції доктрина юридичного позитивізму, згідно з якою право ототожнювали із законом і трактували лише як правила поведінки, що встановлені або санкціоновані державою. А отже, ніякого права поза законом не могло бути. За таких умов завдання законодавства могли означати водночас і функції права. Спробу поставити такий постулат під сумнів розглядали б як прояв буржуазних поглядів на право. Тому так просто і легко, без зайвих застережень було сприйнято ідею про виведення функцій трудового права через завдання законодавства, яке покликане регулювати працю робітників та службовців.

Цілком зрозуміло, що за сучасних підходів до поняття права як явища, що стоїть над державою і є первинним щодо неї, ми вже не можемо так легко, на віру сприймати згадувану концепцію про критерії визначення функцій трудового права. Більше того, саме трудове право є по своїй суті правом соціального захисту, в основні якого лежать такі основні права людини, як право на працю, на охорону здоров'я, на безпечні умови праці, на відпочинок та ін., що потребує розглядати його, скоріше, з природничо-правої доктрини, а не з нормативістської. Тому і функції трудового права - це зовсім не те, що завдання і функції Кодексу законів про працю. Ототожнювати ці два самостійні явища - означає спотворювати саму природу функцій трудового права.

По-друге, не зрозуміло, чому автор, апелюючи до завдань окремих галузей законодавства і виводячи в такий спосіб функції трудового права (в нашому випадку - це завдання КЗпП), не продовжив паралель далі і, отже, не спробував з'ясувати, як його концепція виявляється, наприклад, у тому ж цивільному, кримінальному чи адміністративному праві.

Провівши такий експеримент щодо цивільного права, побачимо, що концепція не позбавлена суттєвих недоліків. Якщо спробувати із змісту ст.1 ЦК

¹ Загальна теорія держави і права: Навч. посібник /За ред. В.В.Копейчикова. - К.: Юрінком, 1997. - С.110.

України "Завдання Цивільного Кодексу" вивести функції цивільного права¹, то можна впевнитись, що й справді це просто зробити. Напрошується найперше функція забезпечення регулювання майнових і пов'язаних з ними особистих не майнових відносин. Можна, напевно, таким же способом виділити ще деякі завдання-функції. Але за таких підходів функціями, наприклад, адміністративного права є забезпечення охорони суспільного ладу, власності та ін. Бо принаймні такого роду завдання визначені в Кодексі про адміністративні правопорушення. І ось тут знову закрадається сумнів. Чому в теорії сучасного цивільного права функціями називають регулятивну, охоронну, попереджувально-виховну і попереджувально-стимулюючу, і ці функції не узгоджуються з завданнями цивільного законодавства?² Чому Кодекс про адміністративні правопорушення, який регламентує тільки ту сферу адміністративних відносин, які стосуються адміністративної відповідальності, має визначати функції всього адміністративного права? Ці та інші запитання дають підставу сумніватися у беззаперечності концепції про співвідношення функцій права і завдань законодавства.

І, нарешті, ще одна не менш важлива деталь, яка ілюструє штучність поділу функцій трудового права на виробничу і захисну. На думку автора концепції, виробнича функція трудового права виражається у впливі її на ту групу відносин, які пов'язані з ростом продуктивності праці, підвищенням ефективності суспільного виробництва і поліпшенням якості роботи. Захисна ж функція покликана забезпечувати вплив на групу відносин, які пов'язані з захистом

¹ На щастя, дотепер ця стаття збереглась у своїй первинній редакції, і ми маємо змогу оцінити її так, як, напевно, оцінював її С.О.Іванов, аналізуючи функції цивільного права: "Цивільний кодекс Української Радянської Соціалістичної Республіки регулює майнові і пов'язані з ними особисті немайнові відносини з метою створення матеріально-технічної бази комунізму і все більш повного задоволення матеріальних і духовних потреб громадян. У випадках, передбачених законом, цей Кодекс регулює також й інші немайнові відносини.

Основою майнових відносин у радянському суспільстві є соціалістична система господарства і соціалістична власність на засоби виробництва. Господарське життя Української РСР визначається і спрямовується державними планами економічного і соціального розвитку".

² Див.: Цивільне право. - К., Вентурі, 1995. - С.10.

здоров'я працівників, їх фізичних і моральних сил шляхом охорони праці, трудових прав та інтересів працівників¹.

Перше, що спадає на думку при ознайомленні з наведеними характеристиками функцій трудового права, може бути виражене запитанням: чому всі відносини, які регулюються трудовим правом, поділено лише на дві групи? Чи тому, що так було вигідно автору, чи тому, що ці відносини за своїм змістом справді такі однорідні, що їх можна звести до двох видів? Очевидно, що на увагу заслуговує перший варіант відповіді. Адже, знаючи склад предмета трудового права, важко собі уявити, що такі різноманітні суспільні відносини, як трудові, працевлаштування, розгляду трудових спорів, нагляду і контролю за трудовим законодавством та інші, можна було об'єднати лише у дві групи.

Складається враження, що якби законодавець визначив не два завдання трудового законодавства, а, наприклад, сім чи десять, то відносини поділили б уже на рівноцінну кількість груп. Принаймні за таких умов можна було б вважати, що класифікація відносин на групи відповідала б більш-менш предметному складу галузі.

Не схвалюючи в цілому концептуальні підходи С.О. Іванова до визначення функцій трудового (та інших галузей) права, віддамо йому належне в тому, що він чітко і послідовно додержувався цих поглядів і не змінював їх незалежно від будь-яких кон'юнктурних міркувань. Більше того, якщо неупереджено подивитися на існуюче тоді радянське трудове право, то, мабуть, і не дуже прискіпливо слід оцінювати функції, які воно виконувало на той час. Цілком об'єктивні чинники – панування державної власності та єдине, по-суті, державне підприємництво, планова система господарства тощо визначали і пріоритети функціонального впливу на трудові відносини. Отже, не дивно, що виробнича функція відігравала на той час провідну роль.

Було б несправедливо при характеристиці функцій трудового права обмежитися лише аналізом поглядів на цю проблему С.О.Іванова. Тим більше, що, як відомо, працювали в цьому напрямі, і досить плідно, також інші автори. Так,

¹ Советское трудовое право: вопросы теории. - С. 27.

М.Г.Александров до вже відомих нам функцій - виробничої і захисної додавав також функцію забезпечення трудящим права на участь в управлінні підприємством.¹ Професор О.Д.Зайкін наводив ще й четверту функцію - виховну.² Не дуже послідовним у своєму розумінні функцій трудового права виявився О.С.Пашков. Спочатку він писав про чотири функції, які виявляються в тому, що трудове право:

- а) регламентує порядок набору, розподілу і використання робочої сили;
- б) є регулятором міри праці, визначаючи конкретний зміст обов'язку працювати;
- в) служить регулятором міри споживання;
- г) закріплює спеціальні економічні та юридичні гарантії, які забезпечують всебічний розвиток особи.³

Проте буквально через рік він називає інші чотири функції - економічну, політичну, виховну і соціальну.⁴ А в підручнику "Советское трудовое право" (1988) у О.С.Пашкова функція "виховна" трансформувалася в "ідеологічну".⁵ Як бачимо, за деякими незначними відхиленнями (крім, звичайно, першого варіанта О.С.Пашкова) всі автори виділяють одні і ті ж функції трудового права. При цьому характерно, що функція виробнича (варіант - економічна) переконливо займає першу позицію з-поміж інших функцій трудового права.

Спробуємо з'ясувати поняття функцій трудового права з огляду на сучасні підходи до розуміння права як соціальної цінності, як права об'єктивного, що зумовлене сутністю людського буття, права, покликаного забезпечувати основні права людини і громадянина в суспільстві.

Соціальне призначення права в суспільстві, його місце і роль у сфері соціального регулювання виявляються у його функціях. За визначенням сучасної

¹ Экономическая политика КПСС, труд и право. - М.: МГУ, 1973. - С.10-11.

² Вестник МГУ. - Серия право. - 1976. - №3.

³ Советское трудовое право /Под ред. А.С.Пашкова. - 1976. - С.53-54.

⁴ Пашков А.С. Правоведение. - 1977. - №5.

⁵ Советское трудовое право /Под ред. А.С.Пашкова и О.В.Смирнова. - М., 1988. - С.50.

теорії права такими є основні напрями впливу права на людину і суспільство (суспільні відносини).¹

В цілому праву притаманні певні функції, які за різними критеріями поділяють на декілька видів (груп). Розрізняють, наприклад, соціальні функції права і спеціально-юридичні.

Перші забезпечують взаємодію права та інших соціальних явищ як єдності форми і змісту, а другі - владно-правовий вплив на суспільні відносини. І в цьому випадку розрізняють регулятивну й охоронну функції права.²

Оскільки трудове право є лише однією з галузей (складових) права, то цілком очевидно, що йому притаманні всі ті загальноправові функції, що й праву в цілому. Це перший і, як видається, небезпідставний висновок щодо функцій трудового права.

Водночас якщо є загальні напрями впливу права на суспільні відносини загалом, то, ймовірно, є і якісь особливі напрями такого впливу на окремі види суспільних відносин. Саме такі напрями впливу, якщо їх ув'язати безпосередньо з колом суспільних відносин, що становлять предмет певної галузі права, будуть специфічними функціями тієї чи іншої галузі права. Суть і специфіка суспільних відносин виявляється зовні через функції правового регулювання, у яких відображена природа правових норм та їх соціальне призначення.

Поява трудового права на історичній арені була викликана, як відомо, передусім соціальними чинниками - вимогами найманих працівників захистити їх трудові права, знизити рівень експлуатації їхньої праці. Трудове право традиційно характеризувалося як право охорони праці, що стала свого роду його головним соціальним призначенням. Інтереси людини праці зумовлюють, власне, і вплив на формування норм трудового права. За понад двохсотлітню історію трудового права саме в охороні праці вбачали і продовжують вбачати його головну соціальну функцію.³ Ця функція є настільки специфічною і притаманною власне трудовому

¹ Див.: Рабінович П.М. Указ. праця. - С.77.

² Теорія держави і права. - К., 1995. - С.97.

³ Див.: Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. - 1996. - №2. - С.123.

праву, що її можна поставити в один ряд з такими ознаками галузі права, як метод правового регулювання, принципи права та ін. при характеристиці трудового права.

Не дивно, що навіть у радянський період про трудове право писали як про право охорони праці. З уваги на це і саму охорону праці розглядали в широкому розумінні цього слова, тобто як трудове право в цілому. А.І.Цепін зазначав, що все трудове законодавство служить цілям охорони праці. Норми його встановлені в інтересах трудящих і спрямовані на створення сприятливих для здоров'я умов праці.¹

Сучасний стан розвитку трудового права, особливо в країнах з розвиненою ринковою економікою, свідчить про подальше розширення соціальної функції трудового права, яка вже не може обмежуватись тільки охороною праці. Як зауважує І.Я.Кисельов, чимраз більше західних юристів вважають, що трудовому праву належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено людину - учасника процесу праці. Ці права і свободи разом з політичними, громадянськими та іншими визнані світовим товариством основою цивілізованості будь-якої держави.²

Варто наголосити, що й Україна не стоїть осторонь. Ратифікувавши цілий ряд міжнародних конвенцій МОП у галузі праці, проголосивши пріоритет міжнародного права стосовно внутрішнього (ст.8¹ КЗпП), отже, зробивши акцент на права людини, на зростання ролі загальнолюдських цінностей у трудових відносинах, Українська держава стала на шлях подальшого розширення соціальної функції національного трудового права. В умовах переходу до ринкової економіки і розвитку різних форм підприємництва такі напрями впливу на суспільно-трудові відносини треба визнати перспективними.

Соціальні функції права не єдині напрями його впливу на суспільні відносини. Розрізняють, як уже відомо, ще й спеціально-юридичні функції. Для

¹ Трудовое право и научно-технический прогресс. - М.: Наука, 1974. - С.310.

² Див.: Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века. - С.124.

трудового права тут можна виділити свої, специфічні напрями владно-правового впливу на суспільні відносини, що становлять його предмет.

Такими функціями трудового права є захисна, виробнича і виховна. Перша стосується охорони інтересів працівників у трудових відносинах; друга - охорони інтересів роботодавців; третя - забезпечення відповідної правової культури у трудових відносинах. Можна було б дискутувати з приводу самих назв перелічених функцій, особливо перших двох, але від цього їхня сутність не зміниться. Крім того, такі назви цих функцій вже досить довго фігурують у теорії трудового права і входять до складу специфічного понятійного апарату галузевої науки.¹

Спеціально-юридична захисна функція трудового права тісно пов'язана з його соціальною функцією, якою є охорона праці. Але якщо остання має більш загальний характер, визначає напрями впливу трудового права на суспільно-трудові відносини, виділяючи його з-поміж інших галузей права та інших соціальних норм, то спеціально-юридична захисна функція трудового права спрямована на охорону трудових прав та інтересів одного з безпосередніх учасників трудових правовідносин. У цьому плані трудове право захищає інтереси працівника як сторони, певною мірою слабшої у трудових відносинах. Щоправда, не можна вважати, що цим і вичерпується захисна функція трудового права. Воно покликане охороняти також інтереси інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Але передусім ця функція забезпечує охорону інтересів найманих працівників, які змушені через об'єктивні обставини продавати свою робочу силу та піддаватися експлуатації з боку роботодавців.

Захисна функція трудового права виявляється ще й в тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації громадянами своєї здатності працювати, встановлюючи єдині правила щодо умов праці на підприємствах різних форм власності. Обмежуючи ступінь експлуатації і закріплюючи мінімальний рівень гарантій оплати праці, відпочинку, соціального забезпечення тощо, трудове право

¹ Майже аналогічні три функції – охоронну, організаційну і виховну визначає за трудовим правом Польщі професор Ян Йончик. - Див. його: Prawo pracy. - Warszawa, 1995. - С.25.

гарантує особі можливість відчутти себе повноправним громадянином своєї держави.

Виробнича функція трудового права значно змінилася в сучасних умовах. Від традиційного її розуміння як функції, що забезпечувала виробництво, належну продуктивність праці і суворе дотримання правил трудової дисципліни, вона переросла у функцію захисту у трудових відносинах інтересів власників-підприємців, тобто роботодавців.

Трудове право, незважаючи на його соціальну природу, не може не захищати інтереси другої сторони у трудових відносинах. Інакше воно або ж вступить у колізію з іншим законодавством, у першу чергу з законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж самі власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати трудове законодавство і шукати інших правових шляхів для використання робочої сили, поза тими, що передбачені цим законодавством.

Виробнича функція трудового права спрямована також на охорону права власності роботодавців, на захист їх інтересів як власників майна. Якщо захисна функція забезпечує, наприклад, обмеження утримань із заробітної плати працівників, то виробнича, напевне, повинна гарантувати роботодавцю можливість стягнути повністю збитки, завдані в результаті заподіяння шкоди працівником, що перебуває у трудових відносинах.

Змінюються також і шляхи забезпечення належного стану трудової дисципліни в сучасних умовах. Якщо раніше у цій сфері переваги надавалися каральним методам, посиленню відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, то тепер виробнича функція має бути спрямована на розширення і вдосконалення заохочувальних методів для стимулювання, в першу чергу матеріального, тих, хто сумлінно працює і не порушує трудових обов'язків.

І, на закінчення, декілька слів з приводу виховної функції трудового права. Вона, на нашу думку, не є чисто "трудовою" функцією і може бути властивою іншим галузям права. Тому цю функцію можна вважати загальноправовою функцією. Якщо врахувати, що за правом звичайно завжди стоїть примус, а використання примусу у виховних цілях не всі автори підтримують, тому говорити

про виховну функцію того ж кримінального права можна хіба що з натяжкою. У трудовому праві, де роль санкцій незначна, а заходи дисциплінарної відповідальності (їх застосування) є лише правом, а не обов'язком роботодавця, ми маємо всі підстави виділити, поряд з іншими, притаманними йому функціями, ще й виховну.

Ця функція, спрямована передусім на забезпечення правової культури учасників суспільно-трудових відносин, значною мірою залежить від стану самих цих відносин. Низька якість трудового права веде до низької правової культури суспільства в цілому, а тому навряд чи можна сподіватися на високу культуру учасників трудових правовідносин у такому суспільстві. За таких обставин виховна функція може перерости у антивиховну. Ось чому про виховну функцію трудового права можна говорити лише за умови, що існує високий рівень правового регулювання трудових відносин, який ґрунтується на принципах додержання прав людини і високій загальній правовій культурі у суспільстві. І тільки тоді можна досягнути відповідного рівня правової культури і учасників суспільно-трудових відносин.

1.6. Система трудового права.

Звичайно, кожна галузь права, у тому числі і трудове право, є відносно самостійною сукупністю правових норм з відповідною єдністю внутрішньої структури. Тому передусім спробуємо з'ясувати деякі теоретичні підходи до поняття *системи* і *структури* права загалом.

Розрізняють поняття *правова система* і *система права*. Вони не тотожні. Правова система охоплює "власне право, юридичну практику і панівну правову ідеологію"¹. Її визначають як цілісний комплекс правових явищ, зумовлений об'єктивними закономірностями розвитку суспільства, усвідомлений і постійно відтворюваний людьми та їх організаціями (державою) і використовуваний ними

¹ Проблеми теорії государства и права /Под ред. С.С.Алексеева. - М., 1987. - С.205.

для досягнення своїх цілей.¹ Що ж до поняття системи права, то і воно неоднозначне, незважаючи на те, що охоплює тільки одну із складових попереднього явища, а саме – власне право.²

Право характеризується своєю системністю, яка є неодмінною його властивістю. Систему права визначають через систему всіх чинних норм певної держави³. За структурою систему права поділяють на галузі права, які своєю чергою - на окремі інститути, і, нарешті, остання ланка у цій структурі - це норма права.

Галузь права, як елемент системи права, є також системою правових норм, “які регулюють певну сферу суспільних відносин.” Кожна окрема група таких правових норм, які регулюють специфічні однорідні відносини в структурі галузі, називається інститутом права⁴.

Трудове право, як видно з викладеного, досить неоднорідне за своїм предметом. Крім трудових відносин, які становлять основу (ядро) його предмета, трудове право регулює також цілу низку суспільних відносин, що тісно пов’язані з трудовими. Якщо ж урахувати ще й те, що самі трудові відносини поділяють на декілька видів взаємопов’язаних між собою відносин (таких, що виникають з приводу робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, охорони праці), то можна собі уявити усю складність та розгалуженість системи трудового права.

¹ Теорія держави і права: Учебник /Под ред. В.М.Корельського і В.Д.Перевалова, - С.463.

² Щоразу, звертаючись до робіт визнаних авторитетів у галузі соціалістичної теорії права, ми стикаємось з потребою вибору – брати усталені постулати за відправну точку чи спробувати визначити нові підходи до тих чи інших правових явищ. Перший варіант неодмінно приводить нас до юридичного позитивізму, а тепер, як відомо, це не в “моді”. Взяти хоча б ту ж правову систему і систему права у їх визначенні С.С.Алексеевим, якими доводиться оперувати у даному випадку. Погодимося з тим, що вкладений професором у поняття “правова система (власне право, юридична (судова) практика, правова ідеологія)” зміст за сучасних підходів може розглядатися як саме право. А отже, різниці між правовою системою і системою права можна і не помітити. Безперечно, що такого роду теоретичні проблеми актуальні і в наш час, однак вони перебувають поза межами обраного нами предмета дослідження.

³ Див.: Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. - К., 1994. - С.94.

⁴ Іноді у структурі галузі права виділяють ще й таке системне утворення, як підгалузь права. (Складає частину галузі права, яка об’єднує норми права, що регулюють суспільні відносини певного виду. – Загальна теорія держави і права: Навч. посібник /За ред.В.В.Копейчикова. - С.171). Однак на відміну від цивільного права, де такими підгалуззями називають авторське чи винахідницьке право, трудове право подібних системних утворень не містить.

Традиційно прийнято виділяти у системі трудового права *Загальну* та *Особливу* частини. Прихильники такого поділу керуються тим, що норми, які визначають загальний напрям змісту відносин, які становлять предмет регулювання трудового права, утворюють *Загальну* частину. А ті норми, що встановлюють конкретне правило поведінки учасників цих відносин, формують *Особливу* частину трудового права¹. *Загальна* частина охоплює норми, які містять найбільш принципові положення, характерні для всіх видів відносин галузі права. До них належать норми, які характеризують предмет і метод трудового права, принципи правового регулювання, форми участі трудових колективів в організації праці і управлінні виробництвом. Сюди ж відносять і норми, які встановлюють права і обов'язки суб'єктів трудового права.

Особлива частина трудового права об'єднує такі інститути, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, трудові спори тощо.

Не важко переконатись, з'ясувавши предмет і метод трудового права, а також загальнотеоретичні положення про систему права, що поділ трудового права на *Загальну*, і *Особливу* частини виглядає певною мірою штучним.

Наприклад, норми, які визначають метод трудового права, найбільше характерні для трудового договору і для дисциплінарної та матеріальної відповідальності, а проте вони утворюють інститути *Особливої* частини. Права і обов'язки суб'єктів трудового права можуть бути найрізноманітнішими і диференціюватися залежно від виду відносин. Права і обов'язки сторін колективного договору, приміром, визначаються нормами інституту "колективний договір", а органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, – нормами інституту з однойменною назвою.

Спробуємо також з'ясувати співвідношення між системою трудового права і системою трудового законодавства, оскільки, як видається, автори, котрі виступають за поділ системи трудового права на дві частини, ототожнюють систему права й систему законодавства. Якщо система галузі права зумовлюється

¹ Советское трудовое право /Под ред. А.И.Процевского. - К.: Вища шк., 1991. - С.22-23.

об'єктивними умовами розвитку суспільних відносин, то система законодавства, яка виражає структуру зовнішніх форм виразу права (законів, постанов тощо), не позбавлена впливу на її формування суб'єктивних чинників. Законодавець може виходити з необхідності прийняття нормативних актів, враховуючи конкретну обстановку, потреби вирішення термінових завдань та ін. Тому нормативні акти здебільшого комплексно вирішують питання, які стосуються різних правових інститутів, а іноді і галузей права. Наприклад, Закон України "Про підприємства в Україні" на перший погляд не належить до джерел трудового права. Однак він містить норми, які регламентують трудові і тісно пов'язані з ними відносини. Мається на увазі передусім стаття 15, яка дає визначення трудового колективу, або ж стаття 17, яка визначає поняття колективного договору і порядок його укладення.

Найбільш повного виразу система трудового законодавства набуває у кодифікованому акті, яким є Кодекс законів про працю України. Однак наявність у кодексі глави "Загальні положення" не можна трактувати як відповідну загальну частину трудового законодавства, а тим більше Загальну частину трудового права. Аналогія з кримінальним чи цивільним кодексами і відповідними галузями права тут недоречна.

Треба зазначити, що автори, які виділяють у системі трудового права Загальну і Особливу частини, роблять це без спеціальних пояснень і обґрунтувань, чому саме такий поділ вони вважають придатнішим для трудового права.¹ Однак, як уже зазначалося, останнім часом з'явилися пропозиції виділити у системі трудового права три частини: загальні положення, індивідуальне трудове право; колективне трудове право². Автори навчально-довідкового посібника в основу такого поділу поклали ідею І.Я.Кисельова, втілену в його підручнику при висвітленні сучасного зарубіжного трудового права.³ Вони вважають, що саме такий варіант системи трудового права відповідає реальному розвитку трудового

¹ Див.: Прокопенко В.І. Трудове право. - К.: Вертури, 1996. - С.33; Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - М.: Проспект, 1998. - С.17.

² Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие. - Харьков: Одиссей, 1999. - С.37.

³ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для ВУЗов. - М.: Норма-Инфра.М, 1998. - С.1-2.

права України. Однак, як видається, що саме "реальний розвиток" вітчизняного трудового права ще не дає підстав для подібних висновків.

На жаль, українське трудове право все ще залишається під впливом багатьох соціалістичних стереотипів, і виділяти у його системі індивідуальне трудове право та колективне трудове право, як це зроблено, наприклад, у Польщі, напевно, передчасно.¹ Більше того І.Я.Кисельов, ідею якого запозичують одеські колеги, характеризуючи структуру сучасного трудового права на Заході, зазначає, що воно поділяється на вісім основних інститутів, які і становлять його систему, при тім він не виділяє ні загальної, ні особливої частини у цій системі і також не намагається ці основні інститути розподілити між індивідуальним та колективним трудовим правом².

Є.Б.Хохлов, досліджуючи систему сучасного російського трудового права, зазначає, що вона не збігається із структурою Кодексу законів про працю, і тому пропонує розподілити всі норми трудового права на вісім окремих блоків. Ці блоки, кожен з яких містить норми певного значення та відповідного напрямку регулювання, і визначають систему трудового права.³

Характеризуючи систему трудового права, потрібно найперше враховувати структуру суспільних відносин, які становлять предмет трудового права. Норми, що забезпечують регламентацію конкретних видів трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, утворюють самостійні інститути трудового права, які у сукупності і формують систему галузі.

Такими інститутами є: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, заробітна плата, трудова дисципліна, охорона праці, матеріальна відповідальність, трудові спори, колективно-договірне регулювання праці, підготовка та перекваліфікація кадрів, працевлаштування населення, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю тощо.

Послідовність розташування інститутів трудового права на перший погляд є умовною, бо, наприклад, відносини працевлаштування у реальних умовах можуть

¹ Див.: Jan Jolczyk. Prawo pracy. - Warszawa, 1995.

² Кисельов І.Я. Указ. праця. - С.44-47.

³ Хохлов Е.Б. Суб'єктивне трудове право в системі права // Правоведение. - 1996. - №2. - С.60.

передувати трудовим відносинам і виникати на стадії до укладення трудового договору, хоч переважно це відносини, покликані забезпечувати власне трудові відносини. Відтак місце інституту “Працевлаштування населення” в цілому – після інституту “Трудовий договір”. З огляду на те, що не може бути юридичної норми, яка б не входила до певного інституту і до певної галузі права¹, послідовність розміщення інститутів у системі трудового права відповідно до структури суспільних відносин, що становлять предмет галузі, видається виправданою.

Усвідомлюємо, що пропонований варіант системи трудового права теж не ідеальний. Можна, приміром, інститут “Трудовий договір” поділити на три самостійних “підінститути” - прийом на роботу, переведення і припинення трудового договору. Або ж норми, які регламентують дисциплінарну і матеріальну відповідальність, згрупувати в окремий інститут “Трудова відповідальність”² тощо.

Нарешті, остання, найнижча, а насправді головна ланка системи трудового права – правова норма. Цей елемент системи трудового права на відміну від правових інститутів менш досліджений у науці трудового права. Вважають, що норми права - це об’єкт дослідження загальної теорії права, а тому, напевне, дослідники галузевих наук не приділяють їм особливої уваги. Тимчасом навіть останні загальнотеоретичні підходи до визначення норми права орієнтуються, як нам здається, на якусь ідеальну (зразкову) норму, яка далеко не завжди вписується в рамки конкретних норм трудового, цивільного, конституційного чи інших галузей права. Взяти хоча б сучасне визначення норми права як “загальновизнаного правила поведінки, яке формулюється державою і має загальнообов’язковий характер”³. Відразу виникає запитання: а чому норма – це обов’язково правило поведінки? Якщо норма права існує задля регулювання суспільних відносин, то невже вони виражаються тільки через поведінку суб’єктів? Можна, звичайно, вважати, що утримання від певних дій (не вбивати, не красти) - це теж поведінка. Але як бути з такими правилами, які містять просто констатацію

¹ Див.: Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. - К., 1994. - С.95.

² Про трудову відповідальність див.: Венедиктов В.С. Проблеми відповідальності у трудовому праві: Автореф. дис. д-ра юрид. наук. - К., 1994. - С.16.

³ Загальна теорія держави і права. - С.149.

певного факту або визначення якогось поняття? Наприклад, у статті 12 КЗпП України визначаєні сторони колективного договору, або ж подано перелік трудових прав працівників (ст. 2 КЗпП).

Інша недоречність цитованого визначення поняття норми права торкається тієї його частини, де стверджується, що це правило “формулюється державою”. Стосовно кримінального, фінансового чи іншого права - представника публічно-правової сім’ї – це зрозуміло. А як бути знову ж таки з трудовим правом, де чимало норм права формулюють безпосередньо учасники правовідносин на договірному рівні (колективний договір) чи встановлюють в інший спосіб – шляхом локальної нормотворчості? Можна, зрештою, і тут заперечити, зазначаючи, що такі локальні (не державні) норми права “санкціонує держава”¹. Та чи не забагато тоді таких заперечень у визначенні цього важливого поняття?

Ще одна загальнотеоретична концепція про норму права, яка добре вписується у форми ідеальної правової норми і водночас далека від ідеалу, коли мова заходить про конкретні галузеві норми права. Маємо на увазі положення про структуру правової норми. Тут, як відомо, виділяють три основні елементи правової норми: гіпотезу, диспозицію і санкцію.² Спроба відшукати всі три елементи у нормах трудового права майже у всіх випадках дає негативний результат. Зрештою, і самі теоретики права не заперечують факт існування правових норм, у яких можуть виявлятися лише окремі з трьох елементів. Зокрема, вважають, що більшості кримінальних відносин відповідає двочленна структура норми, а в конституційних нормах реально виявляють переважно лише один елемент правової норми³.

Отже, якщо бувають норми права, структури яких не є ідеальними, то, мабуть, не варто так беззаперечно обстоювати ідею про відому тріаду. Іноді для цього навіть використовують такий логічний прийом, як співвідношення норми права і статті закону. У тому випадку, коли стаття закону не збігається з правовою

¹ Рабінович П.М. Указ. праця. - С.99.

² П.М.Рабінович виділяє, крім уже вказаних трьох елементів, ще один – заохочення. Цей елемент, на його думку, не основний, а факультативний. Блага, які зазначені у цій частині норми, суб’єкт може одержати, якщо добровільно виконає диспозицію норми (див.: Рабінович П.М. Указ. праця. - С.100).

³ Теорія государства и права: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. - С.282.

нормою (здебільшого так воно і є), пропонувано логічним шляхом знайти відсутні у ній елементи правової норми серед інших статей цього або навіть іншого закону.¹ Добре, якщо в результаті відповідних маніпуляцій вдається таку норму скомбінувати. А як бути, якщо нормативний акт не містить статей, а правила викладені у ньому у формі пунктів. Наприклад, “Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях”. Та, зрештою, попри всі намагання, навряд чи вдасться знайти бажані три елементи норми права у статті 21 КЗпП, яка сформулювала визначення трудового договору, чи у статті 149 цього кодексу, в якій вказано порядок застосування дисциплінарного стягнення.

Якби ми не намагалися наблизити ті чи інші статті Кодексу законів про працю до ідеалу правової норми як правила поведінки, що складається з гіпотези, диспозиції і санкції, зробити це досить не просто, а то й зовсім неможливо. Специфіка суспільних відносин у кожному конкретному випадку визначає і особливості тих правил-норм, якими ці відносини можуть бути врегульовані. Такі норми не обов’язково мають бути “правилами фізичної поведінки”², вони можуть формулювати окремі дефініції, визначати завдання правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин, містити нормативні оголошення тощо. Тобто за кожною статтею, за кожним пунктом нормативного акту, які вміщують правила, так чи інакше спрямовані на забезпечення регулювання трудових відносин, ми повинні бачити норму трудового права – ту найнижчу ланку, яка формує його систему.

Найважливішою особливістю системи трудового права є наявність у складі багатьох інститутів значної кількості локальних норм, у тому числі і таких, які приймають на договірному рівні. Такі інститути, як колективний договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, охорона праці більшою або меншою мірою складаються з локальних норм права. За своєю юридичною силою вони не поступаються нормам централізованого законодавства і лише за сферою дії поширюються на трудові відносини одного конкретного підприємства.

¹ Там же. - С.286.

² Див.: Рабінович П.М. Указ. праця. - С.99.

Від системи трудового права як галузі права слід відрізнити систему науки трудового права і систему курсу “Трудове право України” як навчальної дисципліни. Трудове право як самостійна галузь права – це предмет вивчення науки трудового права, і саме у складі цієї науки можна вже виділити Загальну і Особливу частини. Система наукових поглядів і знань про предмет трудового права, про його принципи, джерела, метод і систему створюють Загальну частину в системі науки трудового права. Предметом Особливої частини є вивчення окремих інститутів трудового права, шляхів подальшого вдосконалення правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин.

Наука трудового права вивчає також досвід правового забезпечення трудових відносин у зарубіжних країнах з метою запозичення найбільш прогресивних форм регулювання праці для трудового права України. Цей розділ у системі науки трудового права іноді виділяють у так звану Спеціальну частину.

Система курсу (навчальної дисципліни) “Трудове право України” є сукупністю взаємопов’язаних між собою і послідовно розміщених розділів (тем), що зумовлено структурою науки трудового права, і служать для вивчення трудового права з метою підготовки юристів-правознавців.

Найяскравішим наочним виразником системи трудового права як навчальної дисципліни може бути навчальна програма курсу “Трудове право України”.

1.7. Джерела трудового права.

У науковій та навчальній літературі під *джерелом права* розуміють нормативні акти, встановлені або санкціоновані державою, однак іноді у це поняття вкладають і інший зміст. Йдеться насамперед про ті об’єктивні чинники, які породжують право як соціальне явище. І такими чинниками-джерелами називають матеріальні умови життя суспільства, економічні, політичні та соціальні потреби відповідних соціальних груп населення, які творять право. Іншими словами, йдеться про джерела права у їхньому матеріальному значенні.¹

¹ Трудове право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. – 1998. – С.37.

Проте цей аспект поняття джерел права не набув поширення у правничій літературі, спеціально не досліджувався і на сьогодні, як видається, взагалі втратив свою актуальність. Тому джерела права розглядають як зовнішню форму функціонування права, ту оболонку, без якої неможливе існування правової норми.¹ Останнім часом у літературі щораз частіше замість поняття *джерело права* починають вживати термін *форма права*, тобто спосіб об'єктивації норм, їх зовнішній вияв, матеріальну фіксацію.²

Враховуючи ту обставину, що найбільшого поширення в науці і на практиці набув термін *джерела права*, який, як зазначено в літературі, існує протягом багатьох віків і саме його століттями тлумачать та використовують правознавці всіх країн³, ми вживатимемо саме його. За словами І.Я.Дюргіна, цей термін досить зручний, він показує, що нормативний правовий акт містить правові норми і з нього, як з джерела, вичерпують відомості про зміст цих норм.⁴

Джерелами трудового права (радянського трудового права), за визначенням В.І.Смолярчука, є способи виразу норм права, що приймають компетентні на те органи держави за активної участі професійних спілок і призначені для регулювання умов праці робітників та службовців, а також відносин між органами держави і професійними спілками в процесі регулювання умов праці.⁵

Трудове право як система правових норм і самостійна галузь права складається з численних нормативних правових актів: законів, які приймає Верховна Рада, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів, різноманітних відомчих актів, а також локальних норм, що діють у межах конкретних підприємств.

Характеризуючи джерела трудового права, відзначимо ті особливості, що відрізняють їх з-поміж джерел інших галузей права:

¹ Зивс С.Л. Источники права. - М.: Наука, 1981. - С.9.

² Розрізняють ще й внутрішню форму права -- його внутрішню будову, структуру норми права, чи систему права (Див.: Рабінович П.М. Указ. праця. - С.86).

³ Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. -1998. - С.287.

⁴ Див.: Проблемы теории права /Под ред. С.С.Алексеева. - С.328.

⁵ Смолярчук В.І. Источники советского трудового права. - М., 1978. - С.21.

по-перше, у трудовому праві, крім актів, виданих на державному (централізованому) рівні, широко застосовують локально-правові акти, які розробляють і ухвалюють безпосередньо на підприємствах. Такі акти забезпечують найефективнішу дію трудового законодавства стосовно конкретних умов виробництва;

по-друге, значне місце серед джерел трудового права належить актам, прийнятим Міністерством праці і соціальної політики України. Правила, положення та інструкції цього міністерства сприяють правильному і однозначному застосуванню трудового права;

по-третє, для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів, які мають так званий конститутивний характер. Ці акти самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а передбачають прийняття на їхній основі локальних актів, які й виконують регулятивну функцію. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, проте безпосередньо на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок регулюють не ці Типові правила, а прийняті на їхній основі правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства (ст.142 КЗпП України);

по-четверте, трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників.

Усі ці особливості джерел трудового права стосуються нормативно-правових актів, які становлять хоч і значну, але не єдину форму зовнішнього виразу норм трудового права. Крім нормативно-правових актів, для трудового права характерні й інші відомі світовій системі права види зовнішніх форм (джерел) права. І це, як ми вважаємо, ще одна особливість, що відрізняє джерела трудового права від джерел деяких інших галузей права.

Останнім часом у переліку джерел трудового права з'являються, наприклад, такі їх види, як нормативно-правовий договір.

З прийняттям Закону України "Про колективні договори і угоди" важливе місце серед джерел трудового права зайняли Генеральна, галузеві та регіональні угоди, які укладають між профспілками (їх об'єднаннями), що представляють

інтереси найманих працівників, і власниками або їх представниками. Угодами на відповідному рівні (державному, регіональному, галузевому) регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо зайнятості, гарантій оплати праці, розміру прожиткового мінімуму, режиму роботи і відпочинку, умов охорони праці тощо. Після їх підписання сторонами і реєстрації галузевих та регіональних угод у Міністерстві праці і соціальної політики вони набувають правового характеру і є обов'язковими до виконання для всіх підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Положення Генеральної Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів незалежно від форми власності і господарювання, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали угоду. Її норми є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення угод (договорів) на нижчих рівнях і служать мінімальними гарантіями трудових прав найманих працівників.

Звичайно, рівень договірного регулювання трудових відносин ще не завжди відповідає світовим зразкам. Генеральну угоду або ж зовсім не підписують (1994), або вона узгоджується сторонами десь до середини поточного року. Колективні договори на підприємствах переважані інформативними умовами, укладаються у "кращих традиціях" старих часів і ще далекі від того, щоб забезпечити потрібний рівень соціальних гарантій найманим працівникам. Але незаперечним фактом є те, що у правовому полі України набувають чимраз суттєвішого значення нові форми права.

До актів договірного характеру, що є джерелами трудового права, можна віднести і міжнародні договори. Згідно з Конституцією України (ст. 9) чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. А статтею 8¹ Кодексу законів про працю в редакції від 20 березня 1991 року передбачено, що в тому випадку, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовують правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Як бачимо, визначено не просто можливість застосування у регулюванні трудових відносин правил міжнародних договорів, а встановлено їх пріоритет стосовно національного законодавства. Слід зазначити, що у багатьох країнах світу (США, Франція, Іспанія та ін.) діють аналогічні правила, і норми міжнародного права вже стали невід'ємною частиною їх правових систем.

До міжнародних договорів - джерел трудового права передусім належать Конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Незважаючи на те, що конвенції цієї організації приймають за спеціальною процедурою і їх не підписують сторонні учасники, вони, на думку юристів-міжнародників, вважаються одним з видів міжнародних договорів.¹

Україна-член МОП ратифікувала головну частину конвенцій, тому можна вважати, що конвенції набули значення норм, які можна застосовувати для регулювання трудових відносин у межах її території. Разом з тим виникає певна проблема, пов'язана з одним із принципів положень трудового права. Відповідно до статті 9 КЗпП України, передбачається, що "умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України, є недійсними". А як бути, якщо національне законодавство встановлює більш пільгові умови праці, ніж міжнародний договір, учасником якого є Україна? Стосовно конвенцій МОП перешкоди немає. Статут цієї організації (п.8 ст.19) вирішує це питання на користь більш пільгової національної норми.² Вважаємо, що і стосовно інших міжнародних договорів слід керуватися цим важливим принципом трудового права і надавати перевагу більш пільговим нормам національного законодавства, які й необхідно застосовувати у кожному конкретному випадку.

Звернемо увагу на ще один вид джерел трудового права – на *судовий прецедент*. Чи є судова практика (а мова передусім піде про практику вищих судових інстанцій) джерелом права? Це питання було дискусійним навіть за часів повного панування юридичного позитивізму, коли крім "писаного права"

¹ Див.: Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. – 1996. – №1. – С.47-48.

² На це звертає увагу й С.А.Іванов (див. його статтю: Государство и право. – 1996. – №1. – С.51.)

джерелами не визнавали нічого. Поглянемо, як складається ситуація щодо судового прецеденту тепер.

За чинною Конституцією (ст.75) єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент – Верховна Рада України. Проте таке конституційне положення про виняткове право Верховної Ради творити закони зовсім не заперечує можливостей інших гілок державної влади – виконавчої та судової – видавати загальнообов'язкові правила, які б забезпечували правильне і однакове виконання усіма суб'єктами правовідносин ухвалених законів. Тобто законотворчість і правотворчість – поняття не однозначні. І якщо повноваження на правотворчість органів виконавчої влади (Президента, Кабінету Міністрів і його структурних органів) не піддається сумнівам, то стосовно таких повноважень органів судової влади є певні застереження. Однак як позитивний факт потрібно зазначити, що таких застережень стає щоразу менше. Тон критичних висловлювань на адресу судового прецеденту значно пом'якшав¹, що можна пояснити, як ми вважаємо, відповідними об'єктивними причинами. Пригадаємо, що судовий прецедент, який найбільш характерний для англо-американської системи права² ґрунтується на відомій теорії розподілу влад. А кожна з гілок влади – законодавча, виконавча і судова – має один і той же прийом, один і той же засіб здійснення влади – прийняття правових норм.³ Тому, закріпивши у ст.6 Конституції принципи розподілу державної влади, ми і за судовою владою юридично визнали право ухвалювати загальнообов'язкові правила. “Судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України,” – проголошує ст.124 Основного Закону.⁴

¹ Теорія держави і права: Учебник /Под ред. В.М.Корельського і В.Д.Перевалова. - С.288.

² Вітчизняну систему права ми відносимо до європейської, континентальної системи права, де прецедентне право не було поширеним. І це є ще однією з підстав того, що керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду в Україні не розглядали як джерела права. Для аргументації спроби віднести окремі положення вищої судової інстанції до джерел трудового права, дозволимо собі зауважити, що у тій же Німеччині, яскравій представниці континентальної системи права судова практика займає важливе місце серед джерел трудового права (див.: Осипцова Ж.П. Трудовий договір в ФРН // Государство и право. – 1996. – №2. – С.119-122).

³ Трудовое право России: Учебник /Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. - С.57.

⁴ Термін “рішення” у даному випадку вживаний як узагальнююче поняття, а тому, очевидно, стосується усіх форм судових документів (рішень, ухвал, вироків, роз'яснень тощо).

Поява серед юрисдикційних органів Конституційного Суду, який вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Конституції України і дає офіційне тлумачення Конституції та законів України, ще більше посилила правотворчі можливості судової влади. Саме той факт, що закони та інші правові акти або їх окремі положення в разі визнання їх Конституційним Судом неконституційними втрачають чинність, і свідчить про нормативність рішень цього судового органу.

Залишимо поза увагою аргументи противників визнання судових рішень джерелами трудового права і для прикладу візьмемо деякі роз'яснення Пленуму Верховного Суду України. Як свідчать приклади, вони мають загальнообов'язковий характер і стосуються не лише нижче стоячих судів, а й усіх інших суб'єктів, які застосовують відповідні норми.

1. Ще у 1988 році до трудового законодавства було введено поняття зміни в організації виробництва і праці, яке відразу ж зайняло відповідне місце під час визначення пільгового режиму при звільненні і переведенні працівників. Однак, крім п.1 ст.40 КЗпП, де зміни в організації виробництва і праці виражені словами "в тому числі ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників", нічого, що поза словами "в тому числі", законодавець не визначив. Пленум Верховного Суду України у своїй Постанові від 6 листопада 1992р. "Про практику розгляду судами трудових спорів" встановив, що під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці і навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо (п.10).

Як бачимо, мова йде не про звичайне роз'яснення закону, а фактично про його тлумачення, визначення окремого поняття, правової норми, яка покликана забезпечити належне застосування закону, у тому числі і роботодавцями, під час вирішення питань, пов'язаних із змінами в організації виробництва і праці.

2. Якщо застосування аналогії розглядати як спосіб заповнення прогалин у праві і, отже, як встановлення нової правової норми, то очевидно, що правило абзацу шостого п.19 згадуваної Постанови відповідає таким вимогам. Там

визначено, що в разі звільнення працівника, який відмовився укласти договір про повну матеріальну відповідальність, слід керуватися п.1 ст.40, тобто звільнити його за скороченням штатів, тоді як фактичного скорочення штатів немає. Отже, роботодавець у випадку відмови працівника від укладення договору про повну матеріальну відповідальність вправі без звернення до суду розірвати з ним трудовий договір, посилаючись на п.1 ст.40 КЗпП України.

3. Правилами ст.24 КЗпП передбачено, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Пленум Верховного Суду цією ж Постановою визначає, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору, якщо робота виконувалась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу (п.7). Очевидно, що таке роз'яснення містить нове правило, згідно з яким юридична сила фактичному допуску до роботи надається лише в тому випадку, коли він був здійснений особою, якій надано право прийому і звільнення.

4. Інша Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року "Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" у п.18 проголошує, що, визначаючи розмір матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів тощо) належних підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід брати до уваги, що така шкода заподіяна не в процесі виконання трудових (службових) обов'язків, і тому підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (ст.203, 453 ЦК). У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, у тому числі і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

Як бачимо, Пленум Верховного Суду фактично скасував щодо вказаного випадку п.7 ст.134 КЗпП, за яким шкоду, завдану не при виконанні трудових обов'язків, працівник зобов'язаний відшкодувати у повному обсязі, але за нормами

трудового права, тобто без урахування при обчисленні шкоди розміру неодержаних прибутків.

Наведені чотири положення з різних Постанов Пленуму Верховного Суду України є не чим іншим, як доповненнями до чинного трудового законодавства. Це нові правила, яких зобов'язані додержуватися не тільки судді під час розгляду трудових спорів, але й учасники трудових правовідносин. Навряд чи на практиці виникнуть проблеми із записом до трудової книжки про причини звільнення працівника, який відмовляється від укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність і, очевидно, сторони не звертатимуться до суду, аби суд констатував, що трудового договору не укладено, оскільки працівника до роботи допустила не уповноважена на те особа.

Отже, незалежно від нашого бажання, судова практика вже давно йде шляхом прийняття положень нормативного характеру, і не визнавати цього не можна. *Судова правотворчість є одним із джерел трудового права.*

На підтвердження цього наведемо ще один приклад, але вже із практики Конституційного Суду України.

Своїм рішенням у справі за конституційним поданням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої ст.21 Кодексу законів про працю України стосовно терміна *законодавство* Конституційний Суд ухвалив: "Термін "законодавств^ф", що вживається у частині третій ст.21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і Законів України".¹

Отже, і тут ми фактично маємо зразок правової норми, прийнятої органом судової влади.

¹ Офіційний вісник України. – 1998. - №32. – Ст.1209.

Широко використовуване на практиці і вживане у нормативних актах поняття *законодавство* дістало своє юридичне визначення.

З огляду на вказані вище особливості джерел трудового права, а також з урахуванням тих змін, що відбулися у сфері правового забезпечення трудових відносин, визначення поняття *джерел трудового права* в редакції В.І.Смолярчука вже, як бачимо, не відображає основних рис цього самостійного правового явища і потребує суттєвих корективів.

Про джерела трудового права можна говорити як про такі зовнішні форми виразу правових норм, які встановлені нормативно-правовими актами, нормативно-правовими договорами (угодами), у тому числі ратифікованими міжнародними договорами, а також актами вищих судових інстанцій, з допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах і в організаціях, чи у фізичних осіб, що використовують найману працю.

Та перш ніж приступити до характеристики джерел сучасного трудового права, дозволимо собі зробити ще один відступ, аби уточнити деякі термінологічні аспекти проблеми зовнішніх форм правового забезпечення трудових відносин. Йдеться про вживання термінів *законодавство про працю* і *трудове законодавство*.

І в юридичній літературі, і на практиці та й, зрештою, у правотворчій сфері ці два терміни вживаються як однозначні. У найрізноманітніших збірниках нормативних актів містяться норми, що регулюють трудові відносини, однак називають їх в одних випадках “Законодавство про працю”, в інших – “Трудове законодавство”.¹ Або, як ми вже зазначали, основний нормативний акт галузевого законодавства має назву *Кодекс законів про працю*, а галузь права називається *трудове право*. Характеризуючи структуру законодавства про працю, її визначають як *систему трудового законодавства*.² І таких варіантів можна навести багато.³

¹ Див. напр.: Коментарий к законодательству о труде. – М.: Юрид. лит., 1987 і Пособие по трудовому законодательству. – Харьков: РИП «Оригинал», 1998.

² Див.: Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие. – С.38.

³ Р.З.Лівшиць у 1989 році визначав перспективи *трудового законодавства* (див.його: Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989), а вже у 1998 році, характеризуючи джерела сучасного російського трудового права, вживає терміни *соглашения о труде* чи *локальные акты о труде* (див.: Трудовое право России. – С.59-61).

Однак вживання зазначених вище двох понять як рівнозначних, на наш погляд, достатніх підстав немає, і ось чому. Якщо враховувати об'єктивні обставини, які ґрунтуються передусім на визначенні об'єкта правового регулювання, то таким, як вже було показано, є не праця і навіть не сам процес праці, а трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору чи іншого юридичного факту, який їх спричиняє. Більше того, сама праця як явище соціального порядку є доволі неоднозначною і її можна виконувати навіть у таких формах, які не потребують правового регулювання (праця на себе, праця на когось у порядку надання товариської допомоги тощо). Отже, термін *законодавство про працю*, зважаючи на це не зовсім вдалий. Проте навіть за цих обставин він має право на існування за умови розмежування із поняттям *трудове законодавство* для позначення різних за своїм значенням правових явищ.

Трудові відносини як об'єкт правового регулювання, досить різноманітні і з огляду на підстави їх фактичного виникнення, об'єктивно потребують й різних підходів до їх правового забезпечення. Трудові відносини найманих працівників, в основі яких лежить трудовий договір, повинні знаходити своє юридичне оформлення через трудове законодавство. Трудові відносини інших осіб (службово-трудова відносини військовослужбовців та прирівняних до них осіб, трудові відносини примусової праці - засуджених), які теж потребують правового регулювання і щодо яких не застосовується трудове законодавство, повинні регулюватися спеціальним законодавством. Тому якщо взяти трудове законодавство і законодавство інших галузей права, з допомогою якого регулюють трудові відносини осіб, що не укладали трудового договору, то у такому складі його можна вживати у широкому значенні – *законодавство про працю*. Отже, трудовому праву як самостійній галузі має відповідати галузь законодавства – *трудове законодавство*, яке за своїм змістом є вужчим від більш узагальнюючого поняття – *законодавства про працю*. У цьому плані цілком виправданими є пропозиції М.Й.Бару про відмову від теоретично неприйнятної тепер назви

“Кодекс законів про працю” і про перейменування основного кодифікованого акта у сфері трудового права на *Трудовий кодекс*.¹

Таким чином, поняття *законодавство про працю* і *трудове законодавство* – це різні за своїм змістовим наповненням терміни, а тому найбільш прийнятним слід вважати їх застосування для позначення відповідних правових явищ як цілого – *законодавство про працю* та його частини – *трудове законодавство*. Отож для характеристики джерел трудового права правомірно застосовувати термін *трудове законодавство*.

Для класифікації джерел трудового права можна обрати найрізноманітніші критерії.

За видами відносин, які вони регулюють, джерела трудового права можна поділити на такі, що регулюють трудові відносини, і на ті, що регулюють відносини, тісно пов’язані з трудовими.

За сферою дії джерела трудового права поділяють на загальні і локальні правові акти.

Щодо класифікації тільки нормативно-правових актів, то найпоширенішим є поділ джерел трудового права залежно від юридичної сили актів, що містять норми трудового права. Класифікація за цим критерієм дає змогу повніше з’ясувати характерні ознаки і особливості джерел трудового права. Це традиційний поділ на закони і підзаконні акти. Закони при цьому можна класифікувати на загальні (про підприємництво, про підприємства в Україні) і спеціальні (про колективні договори і угоди, про оплату праці). Окремо виділяють спеціалізований кодифікований закон - Кодекс законів про працю. Підзаконні акти своєю чергою поділяють на акти Президента України, Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти і (найнижчий рівень) акти локально-правового характеру.

Серед законів, що є джерелами трудового права, головне місце, безперечно, належить Конституції України. Вона визначає принципові позиції законодавця з найважливіших питань правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з

¹ Бару М. Створимо новий трудовий кодекс // Право України. – 1992. - №10. - С.38.

ними суспільних відносин. Відповідні статті Конституції закріплюють основні права громадян як суб'єктів трудового права.

Конституція України забороняє використання примусової праці, визнає за громадянами право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також право на відпочинок. Усім працюючим Конституція гарантує захист від незаконного звільнення.

Відповідно до ст.36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки можуть бути створені на основі вільного вибору працівників без попереднього дозволу. Конституція (ст. 44) гарантує працівникам право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Ці та інші норми Конституції мають дуже важливе значення для регулювання трудових відносин і, як показано вище, вони є правовими принципами у сфері трудового права.

Крім Конституції, принципово важливими законодавчими актами - джерелами трудового права є закони України про підприємства в Україні, про господарські товариства, про колективне сільськогосподарське підприємство та багато інших. Цими актами законодавець або визначає сферу дії трудового законодавства, або встановлює деякі особливості правового регулювання праці на підприємствах різних форм власності. Зокрема, в законі про підприємництво визначено, що з метою підприємницької діяльності підприємець має право укладати з громадянами угоди про використання їхньої праці шляхом трудового договору; закон про підприємства в Україні передбачає, що колективний договір треба укладати на всіх підприємствах, які використовують найману працю, він гарантує для найманих працівників усіх видів підприємств мінімальний розмір оплати праці та інше; закон про колективне сільськогосподарське підприємство встановлює, що сфера застосування трудового законодавства щодо працівників цих формувань обмежується найманими працівниками, працюючими членами підприємства регулює його статут та названий закон.

Найважливішим серед законодавчих актів як джерело трудового права є, звичайно, Кодекс Законів про працю України (КЗпП). Він є основним джерелом трудового права.

Кодекс був прийнятий ще 10 грудня 1971 року. Звичайно, що за своє понад чвертьстолітнє існування він зазнавав неодноразових змін і доповнень. Найбільш принципові зміни до кодексу були внесені, зокрема, 27 травня 1988р.¹, 20 березня 1991р.², 18 лютого 1992р.³ Останнім часом практикується попереднє прийняття спеціальних законів, які у подальшому лягають в основу самостійних розділів Кодексу законів про працю. Так Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993р. послужив основою для нової редакції глави II кодексу “Колективний договір”. У такий же спосіб було внесено зміни до глави XI “Охорона праці” на підставі Закону “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992р. та главу VII “Заробітна плата” на підставі Закону “Про оплату праці” від 24 березня 1995р. Однак, незважаючи на ці і деякі подальші зміни, на сьогодні КЗпП все ще не відповідає тим вимогам, що ставлять до правових норм, покликаних регулювати працю в умовах ринкових відносин. Тому зараз триває робота над виробленням концепції нового кодексу України про працю.⁴

Чинний тепер Кодекс законів про працю складається з 18 глав та 265 статей. Глави III та XVI доповнені додатковими главами III-A і XVI-A.

Хоч КЗпП і є основним джерелом трудового права, він не в стані забезпечити повне регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. У багатьох випадках статті його мають відсилочний або бланкетний характер, що, однак, не слід трактувати як недолік нормативного акту. Специфіка трудових відносин у певних галузях народного господарства та інші об'єктивні умови потребують конкретизації окремих положень Кодексу відповідно до цих умов шляхом прийняття нормативних актів підзаконного характеру.

¹ Відомості Верховної ради Української РСР. – 1988. – №23. – Ст.556.

² Відомості Верховної ради Української РСР. – 1991. – №23. – Ст.267.

³ Відомості Верховної ради України. – 1992. – №22. – Ст.302.

⁴ Див.: рубрику “До проекту Кодексу України про працю” // Право України. – 1998. – №3. – С.41-47; № 6. – С.54-58.

До проведення нової кодифікації трудового законодавства України у тих випадках, коли немає нормативних актів, регулюючих відповідні відносини, своє юридичне значення зберігають деякі нормативні акти колишнього СРСР, які відповідно до Закону України про правонаступництво не суперечать Конституції та законодавству України. До таких нормативних актів можна віднести, наприклад, Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. "Про умови праці тимчасових робітників і службовців".

Останнім часом серед джерел трудового права помітне місце починають займати постанови Кабінету Міністрів України. Зокрема, постанова від 19 березня 1993 року "Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності"¹ або постанова від 19 березня 1994р. "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору"², якою затверджено Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників.

Відомчі акти теж є джерелами трудового права. Це накази, розпорядження, інструкції галузевих міністерств, що містять приписи з окремих питань регулювання трудових відносин на підприємствах певної галузі. Наприклад, у системі Міністерства освіти затверджено Положення про формування педагогічного персоналу вищих навчальних закладів, яким урегульовано порядок заміщення вакантних посад професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів незалежно від їх відомчого підпорядкування.

Особливе місце серед актів міністерств займають інструкції та роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України. Правові документи, що видає цей орган, забезпечують правильне тлумачення і застосування діючого законодавства з питань заробітної плати, режиму праці в окремих галузях народного господарства тощо.

Останню сходинку в переліку джерел трудового права займають локальні правові акти. Ці акти приймають безпосередньо на підприємствах і, незважаючи на

¹ ЗП України. – 1993. - №6. – Ст.121.

² ЗП України. – 1994. - №7. – Ст.172.

їхній, так би мовити, найнижчий рівень в ієрархії правових актів, роль і значення таких джерел останнім часом постійно зростають.

Тенденцією вдосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах переходу до ринкової економіки є розширення сфери локального правового забезпечення. Локально-правові акти можна приймати в розвиток централізованого законодавства, тобто для конкретизації окремих норм, що за своїм характером потребують прив'язки до місцевих умов того чи іншого підприємства. Наприклад, відповідна норма КЗпП (ст. 52) встановлює, що тривалість робочого часу при п'ятиденному робочому тижні визначають правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства. А отже, локальна норма тут є результатом конкретизації норми, що має більш високу юридичну силу. Однак локально-правові норми існують не лише для конкретизації, вони покликані також заповнювати певні прогалини в правовому регулюванні трудових відносин, а в сучасних умовах саме цьому напряму локальної нормотворчості надається пріоритет. Розширення гарантій трудових прав працівників, поліпшення умов їхньої праці - ось головні напрями локальної нормотворчості.

Основні і принципові положення, покликані забезпечувати мінімальний рівень гарантій трудових прав найманих працівників, визначаються в централізованому порядку, а все, що понад цей рівень, можна досягнути за допомогою локального регулювання. Потрібно лише стежити за тим, щоб на локально-правовому рівні права працівників були гарантовані не нижче, ніж це встановлено централізовано. Отже, все, що розширює права працівника, вважатиметься таким, що відповідає додержанню законності у трудових правовідносинах. Наприклад, локальна норма, що встановлює тривалість робочого тижня на підприємствах 39 год., не погіршує умови праці працівників і не вступає в суперечність із відповідною нормою закону, яка виходить із 40-годинного робочого тижня.

Локальні норми належать до так званого делегованого законодавства у його попередньо санкціонованому варіанті. Це означає, що держава наперед санкціонує правомірність установалення прав і обов'язків певними недержавними структурами у визначених законом випадках. Суб'єктами локальної нормотворчості можуть

бути роботодавцем і профком під час встановлення режиму робочого часу, або ж наймані працівники і той же роботодавець під час укладення колективного договору. Локальні акти може приймати роботодавець і самостійно. Зокрема, це стосується прийняття посадових інструкцій. З розширенням прав власників, у тому числі і у сфері трудових відносин, питома вага локальних норм, прийнятих роботодавцем самостійно, буде збільшуватись.

Дію локально-правових актів у часі можна обмежувати певним терміном або ж їх можна вважати чинними до скасування чи зміни у встановленому порядку.

Найпоширенішими актами локального характеру на підприємствах є колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, посадові інструкції, інструкції стосовно охорони праці, графіки відпусток та ін.

1.8. Місце трудового права в системі права України

Трудове право займає чільне місце у системах права більшості зарубіжних країн, незважаючи на досить відмінні підходи до побудови структури права та різний ступінь розвитку і правового забезпечення суспільних трудових відносин у кожній з цих країн.

У тих державах, де зберігається класичний варіант поділу системи права на публічне і приватне, трудове право характеризується тим, що воно належить як до сфери приватного, так і публічного права.

Якщо трудові відносини приватних осіб, а саме найманого працівника і підприємця (наймача), регулюються правовими нормами, то йдеться про приватне право. Якщо ж брати до уваги відносини між приватними особами (працівниками, а також роботодавцями) і державними органами з приводу охорони праці, вирішення трудових спорів судами, тарифного регулювання, то в цьому разі маємо справу переважно з публічним правом.

Поєднання приватного і публічного чинників у трудовому праві виявляється

також у специфічних рисах його методу, який поєднує автономне та авторитарне правове регулювання.¹

Варто зауважити, що українська правнича наука дотепер не дуже схвалювала поділ системи права на приватне і публічне², а тому було прийнято визначати місце певної галузі права у структурі системи права через співвідношення її з окремими суміжними галузями права.³

Не заперечуючи в цілому такого роду методологічні підходи до цієї проблеми, спробуємо з'ясувати власне місце трудового права у системі права України, а не його співвідношення з іншими галузями національного права, як це спостерігалось у більшості випадків⁴. Для цього скористаємося вже існуючими надбаннями юридичної науки щодо співвідношення трудового права з цивільним та адміністративним правом, оскільки саме на фоні цих двох галузей права, як ми вважаємо, можна визначити справжнє місце трудового права у системі права України.

Свого часу Р.З.Лівшиць досить ґрунтовно роз'яснив хибність конструкції С.С.Алексєєва про так звані "профілюючі" і "непрофілюючі" галузі права. Якщо її додержуватись, то вона фактично зводить нанівець усталені підходи до побудови системи права. Цитуючи з цього приводу О.С.Іоффе, який наголошував, що за наявності в системі радянського права таких основних галузей, як цивільне і адміністративне право, не можуть існувати настільки ж самостійно інші галузі права, а норми, що належать до них за своєю об'єктивною природою, стосуються

¹ Див.: Трудовое право // Энциклопедический словарь. - М., 1979. - С.456.

² Див.: Рабінович П.М. Указ. праця. - С.96. Наша позиція щодо приватного і публічного права не збігається з зазначеними підходами до цієї проблеми. Однак додатково з'ясовувати власні "за" і "проти" не вважаємо за доцільне, оскільки тут є суттєві розходження у предметах дослідження. Укажемо лише як на кардинальну зміну у переорієнтації поглядів на приватне і публічне право введення до навчальних планів юридичних освітніх закладів самостійних дисциплін з однойменними назвами.

³ Під суміжними, очевидно, маються на увазі такі галузі права, яким властиві подібні риси предмета правового регулювання чи методів забезпечення такого регулювання. Стосовно трудового права такими традиційно вважали цивільне, аграрне право, кримінальне право, право соціального забезпечення та ін. Немає, напевне, потреби порівнювати трудове і кримінальне право, хоч польський вчений В.Санетра має з цього приводу свою думку (див.: W.Sanetra. Prawo pracy. - Białystok, 1994. - С.80).

⁴ Див.: Советское трудовое право: вопросы теории. - С.122-143.

або цивільного, або адміністративного права, Р.З.Лівшиць на підставі практичних аргументів робить висновок, що віднесення трудового права до цивілістичної "сім'ї" виглядає досить недоречно.¹

Та попри все трудове право має з цивільним правом чимало подібних рис.² Передусім це торкається предметів правового регулювання. Виявляється, що суспільні відносини, які становлять предмети цих галузей, дуже між собою подібні. Так до трудових відносин тісно примикають регламентовані цивільним правом відносини, об'єктом регулювання яких є виконання певних трудових завдань чи надання послуг. Такими є, наприклад, підряд, доручення, літературне замовлення. Підставою виникнення цих відносин, як і трудових, є договір між сторонами. Виконання робіт і у першому, і в другому випадках передбачає їх оплатність.

Донедавна основним аргументом щодо розмежування трудового та цивільного права була теза про те, що предметом цивільного права є майнові відносини, які виражаються у вартісній формі і утворюють сферу товарного обігу. Трудові ж відносини в умовах панування державної власності на засоби виробництва втрачають речовий характер. Вони не мають вартісної форми, оскільки робоча сила перестала бути товаром, а сама праця втратила найманий характер.³ Тепер ми можемо зовсім інакше сприймати подібні висновки, але ще в недалекому минулому будь-яка спроба висловити сумнів у тому, що робоча сила не є товаром, а праця втратила найманий характер, розцінювалася б як підрив основ політичного ладу з відповідними негативними наслідками. Тепер відомо і можна про це говорити, що радянська держава була фактично найбільшим експлуататором найманої праці, оцінюючи цю працю за найнижчими вартісними розцінками.

Автори згаданого підручника, констатуючи, що "основним змістом трудових відносин є сам процес праці, жива праця, тоді як об'єктом майнових відносин є

¹ Советское трудовое право: вопросы теории. - С.117.

² У країнах Західної Європи (крім Франції) трудові відносини регулюються не спеціальними трудовими кодексами, а цивільними, які містять або окремі розділи, або навіть самостійні томи, присвячені регулюванню трудових відносин.

³ Див.: Советское трудовое право: Учебник, Под ред. А.С.Пашкова и О.В.Смирнова. - М., 1988. - С.29.

уречевлена праця”¹, чомусь “зміст” одних відносин протиставляють “об’єктові” зовсім інших. Що ж до “самого процесу праці”, або так званої “живої праці”, то, як уже зазначалось, трудове право має до неї досить віддалену причетність. Отже, намагаючись розмежувати поняття *трудові відносини* і *майнові відносини*, досягаємо, скоріше протилежного. Складається враження, що трудові відносини чимось нагадують різновид майнових відносин.

Простежимо цю залежність детальніше. Для прикладу розглянемо підприємця, який головною метою своєї діяльності ставить досягнення прибутку. А прибуток якраз і буде тією “уречевленою працею”, що є об’єктом майнових відносин. Бажаного прибутку підприємець може досягти або за рахунок того, що до належних йому засобів виробництва додасть свою власну “живу працю”, або ж використає для цього “живу працю” інших осіб, найнявши їх на роботу. Іншими словами, “живу працю” можна придбати так само, як і засоби виробництва, на підставі відповідних угод, які в основі своїй мають цивільно-правовий характер і відрізняються лише своєю юридичною формою. Підприємця-наймача у цьому прикладі майже не цікавить “процес живої праці”, головний його інтерес – результати цієї праці. Інша справа, що юридичне оформлення найму робочої сили зобов’язує підприємця забезпечити належний процес праці. Але це вже наслідок взятих ним на себе додаткових зобов’язань, що виникають з укладення трудового чи колективного договорів.

Подібні сумніви можна висловити і з приводу оплати праці. Вважається, що за виконання роботи згідно з цивільно-правовим договором, слід оплачувати результат цієї роботи, а за трудовим договором оплаті підлягає сама праця. І знову ж таки все це досить умовно, тому що в обох випадках видатки на оплату праці (роботи) списують за статтею “затрати виробництва” з відповідними відрахуваннями до соціальних фондів та сплатою податків. А з погляду працівника (виконавця робіт) немає значення, як будуть названі отримані ним кошти – заробітною платою чи винагородою за виконану роботу.² Для нього також

¹ Там же. - С.29.

² До речі, у законі про оплату праці основна заробітна плата визначається саме як “винагорода за виконану роботу” (див.: Відомості Верховної ради України. - 1995. - №17. - Ст.121.).

важливий результат - факт оплати, тобто свого роду прибуток. Це дає підставу вважати, що мета і наймача, і найманого працівника фактично однакові - отримання прибутку кожним з них, хоч досягають вони цього різними способами. Категорія ж *прибуток*, як відомо, притаманна більше цивільному праву, ніж трудовому.

Отже, трудові відносини найманої праці є фактично різновидом цивільно-правових відносин. Вони виникають на підставі договору (трудового) і мають майновий характер. Тому трудове право досить тісно пов'язане з цивільним правом. Але оскільки трудове право - це не лише трудові відносини, а й тісно пов'язані з ними відносини, тому воно вже за цією предметною ознакою відрізняється від цивільного.¹

З огляду на актуальність проблеми було б некоректно обминути кодифікаційні процеси, які відбуваються в галузі цивільного законодавства, оскільки невдовзі вони можуть так чи інакше торкнутися і трудового права. Як відомо, після прийняття Конституції України подальшим етапом становлення вітчизняної системи права має стати прийняття нового цивільного кодексу. Вже тепер робочою групою підготовлено і внесено на розгляд Верховної Ради остаточний (так принаймні повідомлялося) варіант проекту цього кодексу, в ст.9 якого передбачено, що його норми застосовуватимуться до врегулювання "відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору, якщо ці відносини не врегульовано спеціальним законом".² Невідомо, як сприймають таку норму "класичні цивілісти", а от щодо "трудовиків", то їх настрої можуть бути діаметрально протилежними - від повного песимізму до, можливо, поміркованого оптимізму.

І справді, складається враження, ніби автори проекту взагалі нічого не відають про трудове право, про те, що діє ціла система трудового законодавства,

¹ Подібне і відмінне у цивільному і трудовому праві можна простежити на прикладі інститутів, що визначають майнову (матеріальну) відповідальність за заподіяння шкоди. Але ця проблема може бути самостійним об'єктом дослідження. Ми лише зауважимо, що накреслюється тенденція не на користь трудового права, що можлива уніфікація в майбутньому відповідальності за цивільним і трудовим правом.

² Цивільний кодекс України. Проект від 25 серпня 1996 р // Українське право. - 1996. - Число 2. - С.34.

яка забезпечує регулювання досить специфічного виду договірних відносин, якими є трудові. Такий підхід приводить до думки, що про трудове право можна говорити як про право без майбутнього. Однак ми сподіваємось, що є значно більше підстав для поміркованого оптимізму.

По-перше, *Lex specialis derogat lege generali* (спеціальний закон скасовує загальний закон), а це впливає із змісту цитованої статті проекту Цивільного кодексу), тому ми можемо бути певні у перспективах трудового права. Наявність уже тепер Кодексу законів про працю яскраво ілюструє майбутнє цієї галузі.

По-друге, відносини, що виникають з укладенням трудового договору (трудові) хоч і становлять основу предмета трудового права, однак вони його не вичерпують. Не потребують додаткової аргументації і твердження про несумісність колективно-трудова відносин чи відносин з приводу нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, або ж відносин з працевлаштування, які визначають специфіку предмета трудового права, з майновими відносинами, що є основою предмета права цивільного.¹

По-третє, важливим аргументом на користь самостійності трудового права у системі права України є і досвід правових систем розвинених країн, де, як ми вже неодноразово наголошували, трудове право існує при всіх відмінностях побудови національних систем права. Отже, концептуальні прорахунки, пов'язані з кодифікацією цивільного права, не повинні особливо непокоїти справжніх панувальників трудового права. Є достатні підстави сподіватися, що воно й далі існуватиме у системі права України.

У контексті досліджуваного питання не можна лишити поза увагою ще одну наболілу проблему (вже практичного плану), яка пов'язана з застосуванням цивільного права у сфері трудових відносин. Це тепер досить поширена на практиці так звана *трудова угода*. За винятком деякої співзвучності термінів вона жодного відношення до трудового права не має, а є різновидом цивільно-

¹ Не зайвим буде навести висловлювання авторів підручника "Цивільне право", які стверджують, що цивільне право регулює не всі майнові відносини, а лише певну їх частину: майнові відносини, зумовлені використанням товарно-грошової форми в суспільстві (див.: Цивільне право: Загальна частина / За ред. О.А.Підпригори і Д.В.Бобрової. - К.: Вентурі, 1995. - С.4.).

правового договору підряду.¹ З такою назвою ця угода відома досить давно, але за часів “соціалістичної суспільної організації праці” сфера її застосування була незначною. І тільки з появою приватної власності, приватного підприємництва, особливо до середини 1993 року спостерігалось повсюдне захоплення застосуванням при наймі на роботу не трудового договору, а трудової угоди. Іноді це приводило до парадоксальних ситуацій. Наприклад, приватний підприсмець винаймав водія для службового автомобіля на підставі трудової угоди. Щомісяця він оформляв акт прийому-здачі “робіт” за угодою, виплачував винагороду за виконану роботу і переукладав трудову угоду на наступний місячний термін. Керувався в такому випадку підприємець суто економічними інтересами – адже використання праці на підставі трудової угоди обходилося йому принаймні наполовину дешевше, ніж залучення до роботи на підставі трудового договору. Особи, які працювали за трудовою угодою не підлягали обов’язковому соціальному страхуванню, на них не нараховували ні чорнобильські, ні пенсійні, ні жодні інші обов’язкові платежі.

Отже, вигоди цивільно-правового характеру залучення до праці були досить явними порівняно з трудовим договором. І не лише чисто економічні. Трудовою угодою не передбачалось для працівників дотримання норм максимальної тривалості робочого часу, відпочинку, правил охорони праці та ін. Отже, крім того, що держава не отримувала відповідних коштів до спеціалізованих фондів, самі працівники виявилися значною мірою не захищеними від фактично необмеженої експлуатації праці.

Така ситуація тривала поки Верховна Рада України не встановила обов’язкових платежів до Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування і у випадку виконання робіт за цивільно-правовими угодами.² Це дещо обмежило застосування трудових угод, проте не настільки, щоб можна було говорити про

¹ Цікаво, що ні цивілісти, ні трудовики спеціально не досліджували феномен “трудова угода” як різновиду договору підряду. Така назва ні у цивільному, ні у трудовому законодавстві не трапляється – скоріше за все, це є породженням практики.

² Див.: Постанова Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про внесення змін і доповнень до Закону України “Про пенсійне забезпечення” від 17.06.93р. №3290-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №23. - Ст. 304.

повернення трудовим правом втрачених позицій. Проблема охорони трудових прав тих осіб, які працюють за трудовими угодами, залишається і далі актуальною, законодавець, подбавши про інтереси держави, мав би наступним своїм кроком вирішити питання захисту інтересів працівників. Як ми вважаємо, додаткових аргументів на користь трудового права ця проблема не потребує. Тільки трудовий договір і трудове право можуть достатньою мірою забезпечити належний рівень захисту інтересів і прав суб'єктів трудових правовідносин.

Тепер розглянемо риси подібності права трудового і права адміністративного. Організаційні моменти, що стосуються прав і виконання обов'язків, підпорядкованості суб'єктів, притаманні як трудовому, так і адміністративному праву. Різниця лише у тому, що у першому випадку підпорядкованість суб'єктів виникає в результаті добровільно взятих на себе сторонами зобов'язань за трудовим договором, а в другому вона випливає з відповідних нормативно-правових актів. Досить близькі окремі інститути цих двох галузей, що відзначено також і в науці адміністративного права (трудої дисципліни і, відповідно, державної служби; дисциплінарної відповідальності і адміністративної відповідальності; виробничого навчання і професійної освіти тощо).

Предметом адміністративного права є відносини управлінського характеру, які виникають між державою та фізичними особами на підставі юридичних актів.¹ Отже, за предметом правового регулювання трудове та адміністративне право суттєво відрізняються одне від одного і, як видається, це вже достатній аргумент для їх розмежування. Однак автор зазначеного визначення робить спробу показати, що норми адміністративного(!) права регулюють "управління трудовою діяльністю людей, організацією трудового процесу".² Але ж трудові відносини виникають не між державою та фізичними особами (а саме відносини між державою і фізичними особами Л.В.Коваль вважає предметом адміністративного права). Навіть на державних підприємствах, де працюють особи за трудовим договором, важко

¹ Див.: Коваль Л.В. Адміністративне право. - К.: Вентурі, 1996. - С.6.

² Там же. - С.8.

увити, що держава там якимось чином, хоч і не безпосередньо, але управляє робочим процесом, а тим більше на приватних підприємствах. Отже, за цими ознаками трудове та адміністративне право не мають спільних дотичних рис. Організація трудового процесу, управління ним - це трудові відносини. Вони є їхнім елементом і закладені у змісті трудових функцій окремих працівників, які, займаючи відповідні посади, зобов'язані управляти процесом праці. Повноваження таких працівників щодо організації і управління процесом праці, в тому числі й застосування заохочень та заходів дисциплінарної відповідальності, і регламентує трудове законодавство.¹

Трудові відносини державних службовців, як про це вже тут згадувалось, теж підлягають регулюванню нормами трудового права. Такий висновок впливає безпосередньо із закону про державну службу. Прийом на роботу (службу), переведення, звільнення, робочий час, час відпочинку, питання дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності державних службовців мають свою специфіку і, відповідно, потребують установа спеціальних правил їх регулювання, однак за правовою природою це трудові відносини. Державні службовці є такими ж носіями суб'єктивних трудових прав та обов'язків, як і будь-які інші працівники, що уклали трудовий договір. І тільки відносини державних службовців щодо їхньої виконавчо-розпорядчої діяльності від імені державних органів у відносинах управлінського характеру з громадянами, юридичними особами, державними органами тощо регулює адміністративне право.

До предмета адміністративного права можна віднести також відносини з приводу працевлаштування, які виникають між органами зайнятості та роботодавцями і здебільшого пов'язані із забезпеченням належної дисципліни в системі державної політики зайнятості. Що ж до відносин між громадянами та

¹ Управління, на думку Д.Н.Бахраха, існує в усіх сферах суспільного життя. Але у багатьох випадках управлінська діяльність настільки специфічна, що вона регламентується не адміністративно-правовими нормами, а нормами інших галузей права. Д.Н.Бахрах, зокрема, наголошує, що управлінську діяльність адміністрації підприємства стосовно своїх працівників регулює трудове право. І як висновок автор зазначає, що, визначаючи предмет адміністративного права, треба внести уточнення: воно регулює всі управлінські відносини за винятком тих, які регламентують інші галузі права (див.: Бахрах Д.М. Административное право: Учебник для вузов. - М.: БЕК, 1997. - С.3).

органами працевлаштування і громадянами та роботодавцями з приводу працевлаштування, то це, як уже відомо, відносини, що становлять предмет трудового права.

Порівняння дотичних елементів у предметах правового регулювання галузей трудового, цивільного і адміністративного права можна було б продовжити. Так само можна порівняти і методи правового регулювання, що використовують ці галузі, і знайти окремі спільні риси, незважаючи на явну, на перший погляд, протилежність галузевих наборів імперативних та диспозитивних засад. Але не можна підносити авторитет одних галузей права, принижуючи інші. Усі галузі рівноцінні і рівноправні, в чому й виявляється цілісність структури права як системи.

Трудове право, що також є певною системою норм, об'єднаних єдиним предметом правового регулювання, має такі ж права на існування, як цивільне, адміністративне, кримінальне, фінансове та інші галузі права. Єдність системи права у тому й полягає, що різні за своїм змістом її складові елементи (галузі) забезпечують повноту правового регулювання всього розмаїття суспільних відносин.

Сама система права - явище динамічне. Кількість галузей права постійно зростає. І це цілком закономірно. Еволюція суспільного життя потребує розвитку та вдосконалення і самого правового регулювання. Історично цивільне приватне та адміністративне публічне право відіграли і відіграють роль у формуванні трудового права й деяких інших нових галузей права, подібно до того, як трудове право свого часу стало основою виникнення права соціального забезпечення. Цілком можливо, що у майбутньому з'явиться щось на зразок права зайнятості чи інше. Отже, трудове право - це самостійна галузь у системі права України, яка має власне місце в структурі цієї системи, і це місце зумовлене об'єктивним характером суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання.

Трудові правовідносини

2.1. Поняття трудових правовідносин

У правничій науці проблема правовідносин є однією з найбільш дискусійних і складних, незважаючи на те, що її досить активно досліджують як теоретики права, так і представники галузевих правових наук. Наприкінці 80-х років у юридичній літературі визначали декілька етапів розвитку проблеми дослідження правових відносин¹. Перший етап відносять до початку 30-х років. Тоді правовідносини визнавали основою юридичної науки, її головною категорією, вихідним пунктом у пізнанні права. У цей період учені-юристи правовідносини вводять до поняття права². У 30-50-х роках у визначенні права домінуючою стала концепція про право як систему норм, що виражають волю панівного класу, а тому дослідження правовідносин відійшло на другий план.

Починаючи з середини 50-х років настав новий етап у дослідженні правовідносин. З'являються нові загальнотеоретичні праці і водночас активізуються дослідження правових відносин у галузевих юридичних науках.³

Ще один етап у розробці теорії правовідносин, на думку Є.В.Бурлая, припадає на 70-80-ті роки. Учений підкреслює, що на той період правовідносини розглядали як складну за своєю структурою проблему, що поєднує досить багато питань. З'являються праці, у яких правовідносини постають як особливий різновид суспільних відносин. Досліджуються традиційні питання про форму, структуру,

¹ Проблемы теории государства и права: Учебник /Под ред. С.С.Алексеева. - М.: Юрид. лит., 1987. - С.269.

² Останнім часом простежується тенденція до повернення старої проблеми. Однофамільць відомого теоретика права Л.І.Алексеев розглядає право у широкому його значенні як поєднання трьох елементів: правосвідомості, юридичних норм і правових відносин (див.: Алексеев Л.И. К вопросу об общем понятии права // Государство и право. - 1993. - №6. - С.131-132.).

³ Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. - М., 1988. - 187с.; Стальгевич А.К. Некоторые вопросы теории социалистических правовых отношений // Советское государство и право. - 1957. - №2. - С.23-28; Толстой Ю.К. К теории правоотношений. - Л., 1959.

зміст правовідносин, про їх співвідношення з нормами права та багато інших актуальних питань теорії правовідносин¹.

Очевидно, немає потреби детально вникати у суть цих дискусій про поняття та сутність правових відносин на кожному з виділених етапів розвитку наукової думки щодо цього важливого об'єкта дослідження. Достатньо проаналізувати найновіші погляди на цю проблему, аби переконатися, що і сьогодні вона не втратила своєї гостроти.

Сучасна українська теорія права, визначаючи поняття правових відносин, виходять з того, що це такі специфічні вольові суспільні відносини, які виникають на основі відповідних норм права і їх учасники взаємопов'язані суб'єктивними правами та юридичними обов'язками². П.М.Рабінович уточнює, що правовими відносинами є такі суспільні відносини, які передбачені гіпотезою правової норми і які належать до сфери ідеологічних відносин². Аналогічно визначає правовідносини і російський вчений В.І.Леушин. На його думку, правовідносини – це такі суспільні зв'язки, які виникають на основі норм права, а учасники їх мають суб'єктивні права та юридичні обов'язки, що забезпечуються державою³.

З цих визначень можна зробити висновок, що для правовідносин потрібні: 1) норми права, 2) суспільні відносини (зв'язки), 3) учасники (суб'єкти) і 4) суб'єктивні права та юридичні обов'язки. Спробуємо з'ясувати, наскільки реально такий “набір” елементів характеризує те, що ми називаємо *правовими відносинами*.

Правові норми, як відомо, покликані регулювати суспільні відносини. Вони ж (або з їхньою допомогою) визначають суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів. Суб'єкти, своєю чергою, це не будь-які учасники відносин, а визнані такими через правові норми, тобто наділені правосуб'єктністю. Отже, із окресленого нами набору елементів правових відносин фактично тільки один елемент – суспільні відносини характеризуються самостійністю відносно правових

¹ Бурлай Е.В. Нормы права и правоотношения в социалистическом обществе. - К.: Наук. думка, 1987. - С.35.

² Загальна теорія держави і права: Навчальний посібник /За ред. В.В.Копейчикова. - К.: Юрінком, 1997. - С.190.

² Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Посібник для студентів. – 2-ге вид. – К., 1994. - С.127.

³ Теория государства и права: Учебник для вузов. - М.: Норма-Инфра, 1998. - С.338.

норм. Усі інші визначаються самими правовими нормами. Отже, можна припустити, що для поняття правових відносин достатньо лише двох елементів: правових норм і суспільних відносин.

Варто зазначити, що найпоширенішим у правничій літературі визначенням правовідносин якраз і було визначення, яке свого часу запропонувала Р.О.Халфіна. Вона, власне, і оперувала названими двома основними елементами, а тому правовідносини визначали як суспільні відносини, врегульовані нормою права¹. І справді, якщо правові норми існують для того, щоб урегульовувати суспільні відносини, тобто “діяльність людей у зв’язку з їх ставленням один до одного”², то саме ці відносини і розглядають як правові. З таких позицій визначають правовідносини практично у всіх галузевих правових науках.³

З’ясовуючи поняття правових відносин, важливо визначити, що саме у цьому явищі є первинним, а що - вторинним, похідним: правові норми чи суспільні відносини. Питання аж ніяк не риторичне, бо якщо виходити з двох наведених визначень правовідносин, то згідно з першим – “правові відносини – це суспільні відносини, які виникають на основі норм права”, де первинним, як бачимо, є правова норма, а за другим визначенням – “суспільні відносини, що врегульовані нормами права”, навпаки, вже на першому плані виступають суспільні відносини.

Не будемо, в котрий раз, повторювати визначення поняття *норми права*, проте не зайве нагадати, що суспільні відносини як явище об’єктивного порядку можуть існувати і за відсутності права. Право застосовується для впорядкування відносин між певними суб’єктами з метою врегулювання суспільних відносин. І саме завдяки такому врегулюванню суспільні відносини набувають характеру правовідносин. “Правові відносини – це специфічний результат впливу норми права на фактичні суспільні відносини”, – зазначає С.А.Комаров⁴.

Тому можна зробити висновок, що суспільні відносини є первинними відносно норми права і водночас є загальними відносно правовідносин як одного із

¹ Халфіна Р.О.Общее учение о правоотношении. - М., 1974. - С.51.

² Перфильев М.П.Общественные отношения. - Л., 1974. - С.107.

³ Див.: Бурлай С.В. Указ. праця. - С.57.

⁴ Див.: Комаров С.А. Общая теория государства и права: Курс лекций. - М., 1995. - С.202.

своїх різновидів. Те, що правовідносини є різновидом суспільних відносин, в теорії права визнається беззаперечним¹. Той факт, що у сучасному суспільстві, де практично всі відносини вже врегульовані правом і їх учасники для реалізації своїх прав та обов'язків відразу вступають у правовідносини, не можна розцінювати як свідчення того, що правовідносини - це щось особливе, яке існує поза суспільними відносинами. Правовідносини - це лише форма реалізації права. Правове регулювання суспільних відносин не змінює їхнього характеру, вони залишаються такими ж, якими були до врегулювання їх правовими нормами: економічними, політичними чи духовними².

Незважаючи на те, що загальна теорія права, навіть попри всю дискусійність проблеми правових відносин, виробила певні концептуальні підходи до поняття цього явища, окремі сторони цієї проблеми і далі залишаються недостатньо вивченими, що особливо дається взнаки під час галузевих досліджень правових відносин. Якщо теорія права, визначаючи те чи інше правове явище, переважно виходить з абстрактних позицій, то галузева правова наука змушена пристосовувати такі теоретичні абстракції до реалій відповідного виду суспільних правових зв'язків. Тому й не дивно, що останнім часом і серед теоретиків права з'явилися пропозиції про необхідність диференційованого підходу до визначення поняття галузевих правовідносин. Так В.І.Гойман-Червонюк наголошує, що категорія правовідносини відображає своїм змістом зв'язок норм права і фактичних відносин. Однак такий зв'язок видається одностороннім, а саме – причинно-наслідковим – тобто норма породжує відносини. Передбачається, що існують певні відносини, вплив на які правової норми надає їм характеру правовідносин.

Насправді ж, якщо виходити з поняття правовідносин як відносин, урегульованих правом, зазначає В.І.Гойман-Червонюк, то виявиться, що воно більшою мірою специфічне для відносин, які виникають у сфері галузей публічного права. Відтак (із закону, тобто під його безпосереднім регулюючим

¹ Гревцов Ю.И. Проблемы теории правового отношения. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1981. - С.44.

² Комаров С.А. Указ. праця. - С.202.

впливом) виникають усі процесуальні, податкові та інші правовідносини. Стосовно ж, наприклад, цивільно-правових відносин, то вони виникають не тільки із закону, але і з фактичних дій, що не суперечать закону¹.

Зазначимо, що децю раніше Ю.І.Гревцов уже звертав увагу на привнесення в поняття *правовідносини* такого обов'язкового елементу, як "поведінка (діяльність) суб'єктів", щоправда, безвідносно до окремих галузей права. Зокрема, він писав: "Юридичні відносини не виникають самі собою, не творять їх і норма права. У кожному конкретному випадку вони формуються діяльністю людей, на поведінку яких (через їх свідомість і волю) і впливають норми права в напрямі передбачених ними суспільних відносин.

Жодні суспільні відносини немислимі поза їх суб'єктами, які своїми діями забезпечують той практичний ефект, на досягнення якого була спрямована активність юридичної норми. І якщо таке розуміння спирається на поняття правовідносин як реальної взаємодії їх суб'єктів, то воно буде вагомим свідченням безпідставності поглядів, за якими можливе виникнення "односуб'єктних" правовідносин чи взагалі правовідносин з неконкретним суб'єктним складом"².

Оригінальними є підходи до поняття правовідносин у польській теорії права. М.Гольцер вважає, що для певних типів правового регулювання – таких, як кримінальне право, конституційне право – поняття правовідносин взагалі не характерні, оскільки тут не можна віднайти взаємної кореспонденції прав і обов'язків. Немає тут і такої важливої ознаки правовідносин, як наявність хоча б двох суб'єктів.

Поняття правовідносин широко застосовують у науці цивільного, аграрного, трудового, сімейного, адміністративного, торгового права³.

¹ Гойман-Червонок В.И. Очерк теории государства и права: В 2 ч.: Часть I - теория государства. Часть II - теория права. - М.: МЮИ МВД России, 1996. - С.224.

² Гревцов Ю.И. Указ. праця. - С.52. Заслужує на увагу і позиція В.Б.Ісакова, який ще у 1987 р., визначаючи поняття *правовідносини*, писав, що вони виникають відповідно до норм права і юридичних фактів. І вже коли розглядав основні риси правовідносин, то зосередився тільки на нормах права, не згадавши юридичних фактів як підставу виникнення правовідносин. Очевидно, позначилось загальне редагування С.С.Алексєєва, який додержувався інших підходів до поняття правовідносин (див. *Проблеми теорії державства і права: Учебник Лод ред. С.С.Алексєєва. - С.269-271*).

³ Holzer M. Wstep do prawoznawstwa. - Przemysl, 1996. - С.81.

Можливо, висновки польської колеги для деяких вітчизняних теоретиків права виявляться не зовсім прийнятними, але, як нам здається, вони не позбавлені смислу і заслуговують на увагу. Якщо виходити з домінуючої у нас концепції про правовідносини як суспільні відносини, що врегульовані нормами права, то цілком очевидно, що будь-яка сфера суспільного життя - це суцільні правовідносини. Скільки є юридичних норм за наявності у них гіпотез, стільки існує і правовідносин. Класичний приклад так званих "абсолютних правовідносин" - правовідносин власності, у яких праву- конкретного власника протистоять невизначені суб'єкти, котрі зобов'язані не втручатися у його справи, певною мірою вписується у традиційну концепцію правовідносин, проте, як видається, в основі своєї цей приклад не можна розглядати як вид правовідносин. За таким самим принципом можна було б сказати, що всі ми постійно перебуваємо у кримінальних правовідносинах, оскільки утримуємося від учинення злочину. Ми, зрештою, не заперечуємо існування правовідносин, що виникають тільки на підставі закону і не потребують при цьому якихось додаткових дій їх учасників (правовідносини громадянства, наприклад), однак вважаємо, що такі правовідносини повинні визначатися за іншими правилами, ніж ті, яким для їх виникнення лише однієї правової норми не достатньо. Навряд чи для виникнення трудових правовідносин вистачить ст. 21 КЗпП, яка визначає права і обов'язки сторін трудового договору. Також наявність у Цивільному кодексі норм, які регулюють договір купівлі-продажу, не робить нас усіх автоматично покупцями і продавцями.

Отже, на завершення зазначимо, що не всі правові норми породжують правовідносини. У більшості випадків для їх виникнення, крім самих правових норм, необхідна ще й наявність правомірних дій учасників суспільних відносин. Правовідносини - це завжди двосторонній зв'язок конкретно визначених суб'єктів, у якому одна сторона має права, а інша - відповідні обов'язки. Правовідносини забезпечуються державно-правовими засобами, в тому числі і державним примусом.

У різні часи над проблемою правовідносин працювали і вчені-трудовики: Н.Г.Александров, А.С.Пашерстник, Л.Я.Гінцбург, Ю.П.Орловський, В.Н.Скобелкін, а також українські вчені О.І.Процевський, А.Р.Мацюк та ін.

Поняття *трудові правовідносини* пройшло певну еволюцію. Основоположник учення про *трудове правовідношення*¹ Н.Г.Александров виходив з того, що суспільно-трудові відносини регулюються трудовим правом, а тому вони набувають форми трудових правовідносин². Його дещо громіздке визначення трудового правовідношення, яке фактично обмежувалося юридичною формою відносин трудового договору (власне трудового), за незначними корективами прийняли й інші вчені. Разом з тим О.І.Процевський вважає таке визначення правовідношення як суспільно-трудового, врегульованого нормами права механічно переносить зміст першого на друге, і тому пропонує трудове правовідношення визначати як волевовідношення, що виникає в результаті реалізації громадянами права на працю і обов'язку працювати, дотримання робітниками та службовцями прав і обов'язків у процесі праці, зміст якого визначається нормами права³.

Підкреслимо, що в теорії трудового права (і це видно з вищевикладеного) прийнято говорити здебільшого про єдине трудове правовідношення. Щоправда, свого часу ще М.П.Карпушин відзначав комплексний характер трудового правовідношення⁴, а згодом С.С.Алексеев саме на прикладі трудового правовідношення продемонстрував "поєднання багатьох груп правовідносин, кожне з яких в свою чергу має досить складну структуру"⁵. Елементами комплексного трудового правовідношення або самостійними правовідносинами, які входять до складу трудового, називають, наприклад, майнові правовідносини (пов'язані з оплатою праці), організаційні (управлінські).

В.Н.Скобелкін указує, "що існує не одне, а комплекс самостійних, але пов'язаних між собою трудових правовідносин. Цей комплекс складається з трьох

¹ На відміну від російського *правоотношение* відповідне явище в українській мові вживається тільки у множині – *правовідносини* (див.: Новий тлумачний словник української мови: У 4 т. - К.: Аконті, 1999. – Т.3. - С.660). Тому вживання іноді в тексті не зовсім літературного терміна *правовідношення* пояснюється лише необхідністю збереження оригінальної специфіки перекладеного тексту.

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М., 1948. - С.129.

³ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М., 1972. - С.35.

⁴ Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1958. - С. 37; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1977. - С.137.

⁵ Алексеев С.С. Общетеоретические проблемы системы советского права. - М., 1961. - С.108.

груп правовідносин: основних, доповнюючих та сприяючих". Усі ці групи, на його думку, є самостійними і не входять до складу якоїсь однієї з них¹.

Однак якщо провести паралель між наведеним "комплексом трудових правовідносин" і "єдиним комплексним правовідношенням", то з'ясуємо, що в основі своїй за деякими винятками це ті ж самі трудові правовідносини, про які писав ще Н.Г.Александров. Підставою їх виникнення є трудовий договір, а отже, знову йдеться про власне трудові правовідносини.

Важливим етапом дослідження трудових правовідносин у науці трудового права стала праця А.Р.Мацюка "Трудовые правоотношения развитого социалистического общества", у якій найбільш повно аргументовано ідею про так звані індивідуальні та колективні трудові правовідносини.

Про колективні трудові правовідносини у науці трудового права почали згадувати переважно після прийняття союзної Конституції 1977р., яка звела трудові колективи у ранг одного з елементів політичної системи. Тому, очевидно, не слід відкидати той факт, що увага до колективних трудових правовідносин мала певний політичний відбиток. Однак, попри всю свою ідеологічну спрямованість та несприйняття її багатьма видатними вченими-трудовамиками², ідея колективних трудових правовідносин не позбавлена права на існування і навіть перспектив свого подальшого розвитку.

Автори концепції про "індивідуальні та колективні трудові відносини", які становлять основу предмета трудового права (С.А.Іванов, Р.З.Лівшиць, Ю.П.Орловський) намагалися обґрунтувати існування поряд з трудовими відносинами, суб'єктами яких є працівник і підприємство (індивідуальні), також і колективних трудових відносин, де суб'єктний склад уже інший – підприємство і трудовий колектив підприємства.

Надаючи колективно-трудовам відносинам такого ж значення, як і індивідуальним (власне трудовим), виразники цієї ідеї вважали, що і трудові

¹ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и права социального обеспечения. - М., 1978. - С.54-55.

² Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. - 1980. - №2. - С.67.

правовідносини потрібно розглядати як узагальнюючу категорію для індивідуальних і для колективних трудових правовідносин¹.

З появою концепції колективних трудових правовідносин було започатковано фактично новий етап у дослідженні проблеми трудових правовідносин. Однак, незважаючи на всю актуальність на той час ідеї про колективні трудові правовідносини, спроба прирівняти і, більше того, поставити їх в один ряд з основою основ трудового права – індивідуальними трудовими відносинами - видається необґрунтованою. Навіть якщо врахувати досить складний характер самих колективних трудових правовідносин², то все одно за своєю природою всі ці відносини є похідними від індивідуальних трудових відносин. Їх існування зумовлено наявністю власне трудових правовідносин. Без них жодних колективних трудових відносин не може бути.

А.Р.Мацок, обґрутовуючи значущість колективних трудових правовідносин, виходив із колективістських засад соціалістичної праці, яка ґрунтувалася на суспільній власності, а тому об'єктивно не могла не породжувати колективних трудових відносин. Він наголошував, що навіть індивідуальні трудові відносини завжди виражають співвідношення (поєднання) індивідуального інтересу працівника з колективним інтересом трудового колективу. Проте це індивідуальні трудові правовідносини, оскільки вони виражають конкретну індивідуальну волю (і свідомість) працівника. В той же час у реальній дійсності (як реальність) має місце і вираз колективної волі (свідомості) у трудовому процесі³.

Очевидно, що в сучасних умовах, за браком “соціалістичної суспільної власності”, зменшення ролі трудових колективів в “управлінні виробництвом”, та й в умовах, коли самі трудові відносини вже не виражаються через працю “вільних людей, які працюють спільними засобами виробництва і планомірно (...) витрачають свої власні робочі сили як одну суспільну робочу силу”, загальна аргументація щодо існування колективних трудових правовідносин уже не є такою

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.В., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. - М.: Наука, 1978. - С.209.

² Там же. - С.110.

³ Див.: Мацок А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. - К.: Наук. думка, 1984. - С.170.

беззаперечною. Однак колективні трудові правовідносини і сьогодні явище цілком прийнятне і закономірне. Інша річ, що їм треба відводити меншу роль, ніж індивідуально-трудовим, оскільки існують вони лише за наявності останніх. Те ж саме можна сказати і стосовно інших відносин, які тісно пов'язані з власне трудовими і так само, як і колективні трудові відносини, входять до предмета трудового права: відносини, пов'язані з працевлаштуванням, навчанням і перекваліфікацією на виробництві та ін.

Як бачимо, проблема трудових правовідносин, як і правовідносин загалом, є досить складною і навіть сучасні погляди на це непросте соціальне явище не застраховані від критичних застережень. У переважній більшості сучасні визначення трудових правовідносин і далі спираються на поняття, притаманні науці трудового права 50-70-х років¹. Тому всі вони не завжди узгоджуються з основними напрямками розвитку як самого трудового права України, так і його науки.

В основу дослідження поняття трудових правовідносин доцільно покласти найбільш визнані як в теорії права, так і в науці трудового права основоположні критерії. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, нормами трудового права. Правовідносин як таких, абстрактних, що не належать до якоїсь конкретної сфери суспільних зв'язків, тобто поза галузевою приналежністю, не існує. Тому відповідні загальнотеоретичні критерії визначення правовідносин можуть себе конкретно виявити лише в межах якихось конкретних галузевих правовідносин.

По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття – трудові правовідносини, яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки суб'єктів цих правовідносин, а отже, оперувати “єдиним трудовим правовідношенням” неправомірно. Більш того, саме “єдине трудове

¹ Див.: Прокопенко В.І. Трудове право. - С.171; Трудове право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - С.106.

правовідношення” теж не просте явище. Його елементами є правовідносини робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, охорони праці тощо.

Якщо ж урахувати, що предмет трудового права становлять, крім власне трудових, ще й інші самостійні суспільні відносини, то є всі підстави говорити не про “єдине трудове правовідношення”, а про трудові правовідносини як сукупність самостійних правовідносин.

По-третє, враховуючи складний характер предмета трудового права, основу якого становлять власне трудові відносини, а всі ніші, в тому числі і колективно-трудова, лише доповнюють власне трудові і служать заради їхнього існування, не можна, як ми вважаємо, ставити колективно-трудова правовідносини нарівні з власне трудовими правовідносинами. В іншому разі доведеться виділяти також правовідносини зайнятості (працевлаштування), процесуальні (стосовно вирішення трудових спорів) та ін. Але якщо колективні трудові правовідносини за своїм термінологічним значенням хоч формально і вказують на галузеву приналежність їх до трудового права, то, наприклад, правовідносини працевлаштування такого смислового навантаження в собі не несуть.

З огляду на наведені аргументи *трудовами правовідносинами є всі суспільні відносини, які врегульовані нормами трудового права*. Тобто весь комплекс суспільних відносин (а не лише власне трудові), які становлять предмет трудового права як самостійної галузі, називають трудовими правовідносинами.¹

Якщо так розуміти поняття трудових правовідносин, то визначальним стає коло суспільних відносин, які всі в сукупності являють собою предмет окремої галузі, і саме завдяки тому, що ця галузь становить єдину систему правових норм, можна говорити про єдину систему трудових правовідносин.

¹ Своєю чергою О.І.Процевський, поділяючи погляди В.С.Андреева, писав: “... навряд чи можна вважати розвитком науки трудового права дослідження у сфері колективних трудових правовідносин чи спроби називати трудовими всі відносини, що становлять предмет трудового права” (див.: Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – С.106.). Сподіваємось, що наведені тут аргументи зможуть послужити підставою для перегляду відомим ученим своїх поглядів на проблему єдиних трудових правовідносин.

Такий підхід до поняття галузевих правовідносин не новий у юридичній науці. Так само, по суті, визначають правовідносини у цивільному праві. При порівняно незначній складності предмета цивільного права, а це, як відомо, майнові і особисті немайнові, пов'язані з майновими, суспільні відносини, ніхто не говорить про майнові правовідносини, а скрізь мова йде лише про цивільні правовідносини. Тобто галузь права, як система правових норм, надає відповідне найменування правовідносинам – суспільним відносинам, урегульованим нормами цієї галузі. “Держава регулює майнові і пов'язані з ними особисті немайнові відносини, закріплює у цивільному законодавстві правове становище учасників обороту, надаючи можливості набуття майна у власність, участі у товарно-грошових відносинах”, – пишуть автори одного з найновіших підручників з цивільного права, характеризуючи цивільні правовідносини.¹

За такими ж принципами визначають правовідносини і в адміністративному праві. Суспільні відносини управлінського характеру, що виникають у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності державних органів, у результаті їх забезпечення нормами адміністративного права набувають назви – *адміністративні правовідносини*².

Отже, трудові правовідносини є врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Як бачимо, трудові правовідносини – явище досить складне. Вони охоплюють цілий ряд окремих правовідносин, які у кожному конкретному випадку можуть мати самостійне значення і розглядатися як самостійні правовідносини. Проте галузева специфіка може найбільш повно виявитися лише в їхній єдності і взаємозв'язку як трудових правовідносин у цілому.

¹ Гражданское право: Учебник для вузов / Под ред. Т.И.Илларионовой, Б.М.Ганчало, В.А. Плетнева. – М.: Норма-Инфра, 1998. – Ч.1. – С.35.

² Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник для вузов. – М.: БЕК, 1997. – С.20.

Охарактеризуємо головні риси трудових правовідносин, які виділяють їх з-поміж інших суспільних правовідносин.

1. Трудові правовідносини є результатом правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин не тільки нормами централізованого законодавства, а й нормами, встановленими на локальному рівні, в тому числі і за угодою сторін.

Ця риса найповніше відображає специфіку трудових правовідносин, причому в умовах переходу до ринкової економіки посилюється роль і значення локального правового регулювання трудових відносин. На сьогодні зростає роль договірної регулювання у сфері трудового права. І, як справедливо зауважує О.Барабаш, таке правове регулювання дає можливість урахувати індивідуальні якості працівника: талант, здібності, уважність, обережність, турботливість, професіоналізм, освіту, досвід, старанність, ініціативність, діловитість, результативність у роботі і залежно від цього встановити оплату праці, участь у прибутку підприємства, надання переваг і пільг, підвищення на роботі чи в посаді.¹

Не можна, однак, вважати, що розширення сфери локального і договірної регулювання трудових відносин відводить на другий план централізоване правове забезпечення цієї важливої ділянки суспільних відносин. За будь-яких умов держава залишається єдиним гарантом реалізації громадянами свого права на працю. Тому навіть якщо змістити акценти дещо у бік локального і договірної регулювання, то централізованому правовому забезпеченню все ж надається головна роль. Більше того, сферу локального і договірної правового регулювання визначає саме централізоване регулювання. Навіть якщо допустити можливість прийняття локальних норм для заповнення прогалин у централізованому правовому регулюванні трудових відносин, то все одно такі норми не повинні виходити за межі ст. 9 Кодексу законів про працю України.

Отже, наявність у сфері трудового права поряд з централізованими нормами також локальних і договірних правил зовсім не свідчить про неповноту чи недосконалість законодавчого регулювання трудових відносин. Специфіка такого

¹ Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. – 1998. – №3. – С.64.

правового забезпечення зумовлюється передусім особливостями самих трудових відносин, які через об'єктивні умови можуть набути характеру трудових правовідносин лише в результаті ефективного поєднання централізованого і локального правового регулювання.

2. Трудові правовідносини є складними за своєю структурою і об'єднують у собі цілу групу самостійних правовідносин.

Як уже відомо, предметом трудового права є цілий комплекс суспільних відносин, основу яких становлять власне трудові відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору. Вони ж породжують чи зумовлюють існування інших видів суспільних відносин, які у поєднанні з власне трудовими в результаті врегулювання нормами трудового права стають трудовими правовідносинами.

Такими правовідносинами, як зазначалося, є: колективно-трудова (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах); працевлаштування; навчання і перекваліфікації на виробництві; нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства; вирішення трудових спорів.

Зазначимо, що більшість учених-трудоваків, розглядаючи трудові правовідносини лише як такі, що виникають з факту укладення трудового договору, визнають названі вище правовідносини самостійними видами, які хоч і пов'язані з трудовими, але такими не називаються¹. О.В.Смірнов, урахувавши їхню трудову природу, говорить не про трудові правовідносини як комплекс самостійних правовідносин, а про єдину систему правовідносин у сфері праці, де поряд з трудовими фігурують організаційно-управлінські, працевлаштування, професійної підготовки і підвищення кваліфікації, нагляду і контролю за охороною праці і додержанням трудового законодавства, пов'язаних з вирішенням трудових спорів.²

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне *трудова правовідносини*, або, як їх ще прийнято називати, *індивідуально-трудова*. Ці

¹ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – С.159.

² Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - М.: Проспект, 1998. - С.104.

правовідносини, як зазначає В.І.Прокопенко, в науці трудового права визначають, спираючись на легальне визначення трудового договору, що міститься в ст.21 Кодексу законів про працю України¹. Тобто це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець своєю чергою зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін².

Власне трудові правовідносини за своєю структурою теж є складними. Їхніми елементами називають правовідносини робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці. Всі ці елементи так чи інакше впливають із визначення поняття трудових правовідносин на підставі ст. 21 КЗпП. Зокрема, правовідносини робочого часу виникають після укладення трудового договору на підставі правової норми, яка визначає нормальну тривалість робочого часу протягом тижня. Угодою сторін може бути обумовлено застосування неповного робочого тижня.

Правовідносини трудової дисципліни як елемент власне трудових правовідносин виникають із відповідних норм трудового законодавства та з узятих на себе працівником зобов'язань за трудовим договором щодо дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Без цього елемента, як і без інших, власне трудові правовідносини існувати не можуть. Треба зазначити, що ще на початку 80-х років у науці трудового права відбувалися дискусії з приводу того, чи відносити правовідносини матеріальної відповідальності до складу власне трудових правовідносин, чи вважати їх самостійною групою так званих охоронювальних правовідносин³. А.Р.Мацок досить аргументовано довів, що

¹ Прокопенко В.І. Трудове право. – 1996. – С.170.

² Дуже часто деякі вчені визначаючи поняття трудових правовідносин, намагалися обов'язково відобразити їх соціалістичний характер. У результаті саме формулювання було досить громіздким і довгим (див.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – С.163; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – С.137). Наприклад, визначення соціалістичного трудового правоотношения у Л.Я.Гинцбурга займає половину сторінки.

³ Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. – М., 1974. – С.174-175.

“відносини взаємної матеріальної відповідальності сторін, як і дисциплінарні відносини, виникають і реалізуються в рамках трудового договору, який охоплює всю систему індивідуальних трудових відносин. Укладаючи трудовий договір, працівник зобов’язується добросовісно виконувати трудові обов’язки, тому він бере на себе (а закон покладає на нього) і відповідальність за їх порушення. Зобов’язуючись бережливо ставитись до майна підприємства, працівник таким чином бере на себе і відповідну відповідальність...”¹ Додамо, що з появою у складі ст. 21 КЗпП частини третьої, яка регламентує укладення контракту як особливої форми трудового договору, наведена позиція дістала своє додаткове підтвердження. Закріпивши в законі право сторін трудових відносин визначати умови взаємної відповідальності (в тому числі матеріальної), законодавець тим самим і цей вид правовідносин відніс до складу власне трудових.

Власне трудові правовідносини завжди посідали центральне місце в структурі трудових правовідносин, навіть і тоді, коли їх намагалися поставити в один ряд з колективно-трудовами правовідносинами². У сучасний період, коли держава все менше виступає стороною трудового договору і як безпосередній учасник трудових правовідносин, і як роботодавець, роль та значення власне трудових правовідносин дедалі зростає. Адже саме вони зумовлюють появу всіх інших видів трудових правовідносин. Перехід економіки України до ринкових відносин, розвиток різних форм підприємництва привнесли і до трудових правовідносин нові риси та ознаки.³ Але найважливішим є те, що власне трудові правовідносини набули і в Україні притаманний їм характер – як і в усьому світі, вони стали правовідносинами найманої праці, у яких працівник реалізує свою робочу силу як товар. І нехай поки що і законодавство і література ще не виходять за межі відомих стереотипів про колективну форму власності та колективну працю, яку нібито регулює трудове право, проте нові підходи й положення неодмінно повинні знайти своє місце і у дослідженні трудових правовідносин.

¹ Мацок А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. - С.139.

² Советское трудовое право: вопросы теории. - С.209.

³ Див.: Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин// Право України. – 1998. - №3. - С.64-69.

Власне трудові правовідносини - це не "правовідносини живої праці". Жива праця не є об'єктом регулювання трудового права. Воно регулює не "сам процес праці", а стосунки (відносини) між роботодавцем і працівником, що виникають з використанням праці останнього. Трудові правовідносини характеризуються взаємними правами і обов'язками сторін, які виникають з факту укладення трудового договору. Тому коли законодавець визначає, що трудовий договір вважається укладеним після видання наказу чи розпорядження (ст.24 КЗпП), то це означає, що виникли трудові правовідносини, хоча "живої праці" як такої може ще й не бути. Немає "живої праці" і тоді, коли працівник перебуває у відпустці, відпочиває після робочого дня, складає іспити у навчальному закладі, але і в цей час він перебуває у трудових правовідносинах. Н.Г.Александров свого часу цитував німецького вченого В.Каспеля, який писав, що трудове право так само не можна виводити з поняття "труд", як поняття "гражданское право" з поняття "гражданин"¹.

Видається, що й у випадку з трудовими правовідносинами простежується аналогічна залежність. Праця як трудовий процес, діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей, не означає, що мова йде про трудові правовідносини. Трудові правовідносини - це юридично оформлені (трудовий договір) стосунки між наймачем і найманим працівником з приводу праці, а не сама праця після укладення трудового договору. Навіть у цих стосунках (відносинах) з приводу праці для наймача праця як така не становить особливого інтересу. Його цікавить, повторюємо, прибуток, зокрема - для підприємця. Тому трудові правовідносини - це один із засобів досягнення бажаного результату як однією стороною, так і іншою.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудові правовідносини (спеціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах). Їх ще називають *організаційно-управлінськими* правовідносинами

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - С.100.

між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем¹, хоча більш відомі вони саме як *колективно-трудові* правовідносини². Ці правовідносини, які існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, відрізняються суб'єктним складом та підставами виникнення. Вони ж у такому значенні виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини соціального партнерства, які виникають на національному рівні в результаті проведення переговорів, погодження взаємних інтересів та укладення Генеральних угод.

За І.Я.Кисельовим, визначення юридичних меж соціального партнерства, встановлення та інституціоналізація найбільш раціональних і дієвих методів зіставлення і примирення протиставних один одному в сфері праці і трудових відносин сил та інтересів – одне з глобальних завдань трудового права.³

Соціальне партнерство забезпечують правові норми, що регулюють статус і права профспілок, організацій та об'єднань роботодавців, їх співробітництво на підприємствах і за його межами. Одним з головних правових актів, крім КЗпП, є також Закон України про колективні договори і угоди⁴, який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Здебільшого правовідносини соціального партнерства виникають на підставі договорів та угод, які укладають між сторонами – соціальними партнерами.

Однак крім договірних методів, трудове право знає й інші властиві йому способи забезпечення цього виду правовідносин. Установлення умов праці на рівні підприємства (локальне регулювання) відбувається “за попередньою згодою”, “спільно” або “за погодженням” між роботодавцем і профспілковим органом. Іноді для того, щоб роботодавець міг видати наказ чи розпорядження, він ще повинен

¹ Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - С.104.

² Трудовое право // Энциклопедический словарь. - М., 1979. - С.463.

³ Див.: Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. - С.162-163.

⁴ Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №36. - Ст. 361.

мати дозвіл профкому, приміром, для проведення на підприємстві надурочних робіт. Як бачимо, підставою виникнення таких правовідносин є складні юридичні факти.

В сучасних умовах потребують перегляду деякі погляди і позиції з приводу ролі і значення трудових колективів у системі колективно-трудова правовідносин (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах). Варто переглянути, зокрема, право трудових колективів затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій, яке, як відомо, було надано їм союзним законом Про трудові колективи 1983 року, і на той час це вважалося важливим етапом розвитку радянської демократії. Проте на сьогодні ситуація виглядає не зовсім демократичною. Затверджуючи правила внутрішнього трудового розпорядку на конференції трудового колективу, власник (роботодавець), який найняв працівників на роботу і, очевидно, мав би встановлювати такі правила, залишається ніби збоку. Доцільно повернутися до старої перевіреної процедури, коли правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві приймали за погодженням між роботодавцем і профкомом чи іншим повноважним представником найманих працівників.

Правовідносини працевлаштування традиційно входили в систему трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і, як зазначено в літературі, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про вшлуштування на роботу; б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; в) між громадянином і організацією, куди він скерований на роботу органом працевлаштування¹.

До прийняття у 1991 році Закону України про зайнятість населення², який фактично по-новому врегулював відносини працевлаштування, увівши їх до складу правовідносин зайнятості, питання про їхню юридичну природу не викликало особливих труднощів. Треба зазначити, що правовідносини працевлаштування ще

¹ Трудове право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. – С. 115.

² Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №14. - Ст.170.

до появи правовідносин зайнятості були правовідносинами публічного правового характеру. Тепер же з утворенням системи органів зайнятості у складі виконавчої влади і покладенням на них обов'язків щодо працевлаштування громадян, які шукають роботу, публічний характер набув ще більшої виразності. Однак попри всю їх адміністративно-правову забарвленість правовідносини зайнятості більшою мірою є предметом трудового права і права соціального забезпечення, бо, крім працевлаштування, правовідносини зайнятості охоплюють і відносини, що виникають з приводу надання безробітним соціальної допомоги в результаті безробіття та матеріальної допомоги їхнім сім'ям, якщо вони перебувають на утриманні безробітного. Отже, весь комплекс правовідносин, що виникають у результаті пошуку громадянином роботи, починаючи з моменту його реєстрації в органах зайнятості, набуття статусу безробітного та працевлаштування, передусе виникненню власне трудових правовідносин. З огляду на це було б помилкою вважати, що правовідносини працевлаштування не входять до складу трудових правовідносин.

Окрему групу у структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоч питома вага таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилась, вони все ще продовжують фігурувати як відносини, що тісно пов'язані з трудовими, формуючи предмет трудового права. Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи їх. Тому не можна погодитися з О.Барабашем, який вважає, що скеровуючи працівника на курси удосконалення кваліфікації за професією з відривом від роботи, трудові правовідносини на деякий час призупиняються¹. Очевидно, автор сплутує поняття трудових правовідносин з обов'язком працівника виконувати зумовлену трудовим договором роботу. Проте сторони трудових правовідносин за взаємною згодою вправі змінювати умови договору. Тому не можна вважати, нібито трудові правовідносини призупинились з цієї причини, що в період їх чинності було обумовлено замість виконання

¹ Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин. – С. 67.

працівником певної роботи скерувати його на підвищення кваліфікації. Навчаючись з відривом від виробництва, працівник і далі перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем.

Ще однією особливістю правовідносин навчання і перекваліфікації на виробництві є те, що їх суб'єктний склад такий же, як і у власне трудових правовідносин. Тільки скерувавши працівника на навчання до іншої організації з'являється новий їх учасник – адміністрація навчального закладу. Але і тут виникає специфіка, оскільки навчання працівника відбувається після укладення договору про проведення навчання між роботодавцем, у якого працює працівник, та адміністрацією навчального закладу, де навчатиметься працівник. Тому на час навчання відбувається нібито передача роботодавцем частини повноважень адміністрації навчального закладу, де працівник навчатиметься.

Правове забезпечення відносин з приводу виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей відбувається як на рівні Кодексу Законів про працю (ст.201-207), так і окремими підзаконними нормативними актами. Зокрема, Кабінет Міністрів України своїми постановами від 28 червня 1997 року затвердив кілька положень, якими передбачено порядок оплати праці за час виробничого навчання, а також встановлено гарантії та передбачено компенсації для працівників, яких скеровують для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва¹.

Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства мають чітко виражений публічно-правовий характер. Вони постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях та додержанням трудового законодавства. Наявність зазначених правовідносин в структурі трудових є відповідною гарантією існування всіх інших правовідносин і передусім власне трудових правовідносин.

¹ Див.: Положення про оплату праці на час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій // Офіційний вісник України. – 1997. – Число 28. – С.88.

Ще одним видом трудових правовідносин є правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів. Іноді їх називають *процесуально-трудовами*, хоча, як видається, більш прийнятною є назва *процедурно-трудові правовідносини*. Адже, як зазначається у літературі з цивільно-процесуального права, цивільний процес характеризується найперше стадійністю його розвитку. І таких стадій (етапів), на яких відбувається розгляд справи, налічується близько семи¹. На відміну від цивільного процесу вирішення трудового спору уповноваженим органом (КТС) не має таких чітко визначених стадій, хоча Кодекс законів про працю визначає спеціальну процедуру розгляду індивідуальних трудових спорів. Тому у даному випадку можна говорити про *процедурно-трудові правовідносини*, тобто такі, які виникають під час розгляду трудового спору комісією з трудових спорів.

З прийняттям Конституції України 1996 року і особливо після відомих роз'яснень Пленуму Верховного Суду України² питома вага правовідносин з розгляду трудових спорів у структурі трудових правовідносин суттєво знижується. Річ у тім, що вирішення трудових спорів судовими органами не є трудовими правовідносинами – це цивільно-процесуальні правовідносини. Трудовими правовідносинами є тільки вирішення спорів на етапі досудового розгляду, в КТС. Цей етап тепер необов'язковий, тому що працівник вправі сам обирати органи, де йому слід домагатися вирішення спору, отже, й кількість трудових спорів, розглянутих КТС, суттєво зменшилась.

Не змінило ситуацію і прийняття Закону України про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) від 3 березня 1998 року³, тому що передбачені ним процедури вирішення колективних трудових спорів належать, скоріше за все, до правовідносин соціального партнерства, а не до правовідносин з приводу розгляду трудових спорів.

¹ Цивільне процесуальне право України: Підручник / За ред. В.В.Комарова, – Харків: Основа, 1992...- С.17-18.

² Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанови Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. №9 // Юридичний вісник України. – 1996. - №48.

³ Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №34. – Ст.227.

3. Характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть брати участь у таких правовідносинах. Комплексний характер структури трудових правовідносин фактично і породжує їх численний суб'єктний склад. Що не вид трудових правовідносин – то нові суб'єкти. Але найхарактерніше те, що майже в усіх видах трудових правовідносин незмінним учасником є роботодавець. Така універсальність його участі у трудових правовідносинах зумовлена насамперед тим, що самі трудові правовідносини виникають та існують у результаті реалізації власником (підприємцем) свого права найму робочої сили для досягнення поставленої мети. Тому решта учасників беруть участь у трудових правовідносинах нібито задля задоволення інтересів роботодавця.

Всіх суб'єктів трудових правовідносин можна поділити на дві групи: головні і другорядні.

Головні – це такі суб'єкти, які відіграють у трудових правовідносинах провідну роль і забезпечують існування самих трудових правовідносин. Серед головних суб'єктів можна виділити окремі підгрупи, що також відрізняються особливостями правового становища. Першу підгрупу становлять так звані обов'язкові суб'єкти: роботодавці і працівники. Без їхньої участі трудові правовідносини взагалі не виникають.

Головних суб'єктів другої підгрупи можна умовно назвати допоміжними. Їх специфіка полягає в тому, що, незалежно від наявності конкретних трудових правовідносин, такі суб'єкти існують, оскільки утворюються державою і покликані сприяти функціонуванню трудових правовідносин. Сюди можна віднести органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості.

Третю підгрупу головних суб'єктів трудових правовідносин можна назвати факультативними, тому що їхня участь у трудових правовідносинах хоч і важлива, але не завжди обов'язкова і не є постійною. Такими суб'єктами є профспілкові або інші органи, уповноважені представляти найманих працівників у трудових правовідносинах.

Другорядними суб'єктами трудових правовідносин за нашою класифікацією можуть бути такі, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо

виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування. У цю групу входять постійно існуючі суб'єкти: комісії з трудових спорів (КТС), Національна рада соціального партнерства, профспілкові об'єднання, а також суб'єкти, що можуть з'являтися епізодично: робочі комісії для ведення колективних переговорів, органи, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти), страйкові комітети, кваліфікаційні й атестаційні комісії та ін.

Звичайно, запропонована класифікація суб'єктів трудових правовідносин не позбавлена певних недоліків, однак для того, аби зрозуміти, наскільки численним складом учасників можуть бути представлені такі правовідносини, ця класифікація може бути прийнятною.

Отже, ознакою трудових правовідносин є широке коло учасників, які залежно від виду відносин взаємопов'язані між собою суб'єктивними правами та юридичними обов'язками. Треба відзначити, що правове становище більшості з цих суб'єктів усе ще остаточно не з'ясовано. Потребують переосмислення проблеми правового статусу роботодавців в умовах зародження ринкових відносин. По-новому слід оцінити роль і значення трудових колективів, урахувавши найманий характер праці у трудових правовідносинах. На жаль, чинне законодавство та й практика його застосування у багатьох випадках орієнтуються ще на старі соціалістичні підходи до визначення цих та інших суб'єктів трудових правовідносин. Тому під час проведення кодифікації трудового законодавства всі ці чинники доцільно врахувати, аби уникнути у майбутньому можливих колізій у правовому забезпеченні суспільно-трудових відносин.

2.2. Правосуб'єктність у трудових правовідносинах

Загальнотеоретичні підходи до поняття суб'єктів правовідносин позначені їх ототожнюванням із суб'єктами права, що властиво як ученим-фахівцям із теорії права, так і представникам окремих галузевих правових наук.¹ Свого часу

¹ Див.: Загальна теорія держави і права. / За ред. В.В.Копейчикова. - С.192; Советское гражданское право / Под ред. О.А.Красавчикова. - С.98; Советское трудовое право / Под ред. А.С.Пашкова та О.В.Смирнова. - С.110.

Л.Я.Гинцбург намагався довести, що поняття суб'єкта трудових правовідносин є вужчим від поняття суб'єкта трудового права. Проте до такого висновку автор прийшов, розглядаючи трудові правовідносини у вузькому їх значенні – як відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору. А у таких трудових правовідносинах їх суб'єкти не завжди збігаються з суб'єктами трудового права, яке, крім власне трудових регулює й інші суспільні відносини.¹ Якщо брати до уваги концепцію у широкому розумінні трудових правовідносин як усіх суспільних відносин, урегульованих нормами трудового права, то є певний сенс у положенні, що суб'єкти трудових правовідносин суть ті ж самі суб'єкти трудового права. Тим більше якщо правовідносини вважати результатом правового регулювання або, ідучи за деякими вченими – “елементом права в широкому значенні слова”².

Однак перш ніж робити висновки, звернемося знову до теорії права. На думку авторів підручника “Загальна теорія держави і права” (за редакцією В.В.Копейчикова), суб'єктами права є учасники правових відносин, які мають суб'єктивні права та виконують юридичні обов'язки.³ Отже, у правовідносинах є учасники, котрих і вважають суб'єктами права. Автори підручника “Теорія права и государства” (за редакцією Г.Н.Манова) вважають, що у правових відносинах беруть участь люди та їх об'єднання: держава та її органи, підприємства, установи, громадські і релігійні організації. Але для того, щоб стати учасниками правовідносин, люди і організації повинні бути наділені певними властивостями, передбаченими законом. Сукупність цих властивостей утворює поняття суб'єкта права чи правосуб'єктності особи (організації). Отже, суб'єктами права є особи чи організації, за якими закон визнає особливу юридичну властивість (якість) правосуб'єктності, яка дає можливість брати участь у правовідносинах.⁴

Зіставляючи наведені положення сучасної теорії права (перше - що “суб'єкти права - це учасники правових відносин” і друге, що “учасники правових відносин -

¹ Див.: Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - С.183.

² Алексеев Л.И. К вопросу об общем понятии права // Государство и право. - 1993. - №6. - С.132.

³ Загальна теорія держави і права. - С.192.

⁴ Теория права и государства: Учебник /Под ред. Г.Н.Манова - М.: Изд-во БЕК, 1996. - С.133-134.

це суб'єкти права"), ми натрапляємо не тільки на відоме вже ототожнювання цих двох понять, а й на явне порушення одного з основних правил теорії дефініцій - правила заборони хибного кола (не можна dfd визначати через dfn, яке в свою чергу було визначене через dfd)¹, і це дає підставу вважати, що, напевно, не зовсім чітко вибрані критерії для визначення цих понять.

З'ясуємо деякі обставини, пов'язані з правосуб'єктністю суб'єктів права (учасників правовідносин). До речі, і тут у правничій науці немає єдиної думки, виявлені досить різні підходи щодо визначення та розуміння цього поняття.² Одні автори виходять з того, що правосуб'єктність є "своєрідними правовідносинами"³, інші вважають, що це особливе своєрідне явище, яке не може бути зведеним до правовідносин. Як зазначає Л.Я.Гінцбург, правосуб'єктність передуює виникненню будь-яких прав і обов'язків та взаємозв'язків у правовідносинах. Тобто правосуб'єктність - умова можливості правовідносин.⁴

Правосуб'єктність визначають як властивість суб'єкта мати суб'єктивні права і юридичні обов'язки та реалізувати їх у своїх діях.⁵ На думку В.І.Гойман-Червонюка, вона складається з трьох компонентів: правоздатності, дієздатності та деліктоздатності.⁶ Автори підручника за редакцією В.В.Колейчикова визнають лише два перші компоненти правосуб'єктності, а щодо деліктоздатності, то вона, на їхню думку, може входити до складу правосуб'єктності лише у деяких випадках, проте не зазначають, у яких саме.⁷

За визначенням цивілістів деліктоздатність як здатність нести цивільноправову відповідальність за вчинення цивільних правопорушень є елементом цивільної дієздатності.⁸ Б.К.Бегічев, який значну частину своїх наукових досліджень присвятив саме проблемам трудової правосуб'єктності

¹ Философский энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1989. - С.446.

² Своєю часу погляди різних авторів щодо правосуб'єктності узагальнив Ю.П.Орловський (див.: Советское трудовое право: вопросы теории. - С.252-253).

³ Див.: Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом обществе. - М., 1966. - С.140-146; Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - С.164.

⁴ Гинцбург Л.Я. Указ. праця. - С.185-186.

⁵ Гойман-Червонюк В.И. Очерк теории государства и права: В 2 ч. - М.: МЮИ МВД России, 1996. - С.229.

⁶ Там же.

⁷ Загальна теорія держави і права. - С.192.

⁸ Цивільне право. - К.: Венгурі, 1997. - Ч.1. - С.66.

громадян, вважає, що правосуб'єктність містить у собі три компоненти: правоздатність, наявність конкретних прав і обов'язків на підставі дії закону та дієздатність.¹ Більше того, він наголошує, що правосуб'єктність у такому складі є не що інше, як правовий статус громадянина. Ще раніше від нього правосуб'єктність з правовим статусом ототожнював В.В.Пхаладзе.² Як бачимо, для характеристики суб'єктів права використовують ще й таке поняття, як правовий статус.

Свого часу правовий статус розглядали як сукупність усіх прав та обов'язків, які належать чи мають належати суб'єкту.³ У сучасній юридичній літературі правовий статус визначають як визнану конституцією й законами сукупність вихідних і невід'ємних прав та обов'язків людини, а також повноважень державних органів і посадових осіб.⁴ Найважливіше те, що правовий статус у такому його значенні автори вводять до складу правосуб'єктності поряд з правоздатністю та дієздатністю.⁵ А патріарх радянського трудового права М.Г.Александров взагалі трактував правоздатність і правовий статус - як одне і те ж саме, з тією лише різницею, що перше є категорією цивільного права, а друге - державного.⁶

Розглянемо цю проблему у дещо іншому ракурсі і спробуємо роз'єднати поняття правосуб'єктність та правовий статус.

А.І.Цепін, досліджуючи проблему правового статусу робітників і службовців, наголошував, що правовий статус як юридичну категорію застосовують до осіб в

¹ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М., 1972. - С.64.

² Пхаладзе В.В. Соотношение правоспособности и субъективного права // Ученые записки ВНИИСЗ. - 1968. - №14. - С.68.

³ Див.: Витрук Н.В. Понятие правового статуса гражданина СССР // Доклады итоговой научной конференции юридических факультетов. - Томск, 1963.

⁴ Теория права и государства: Учебник /Под ред. Г.Н. Манова. - С.134.

⁵ Фактично це той самий склад правосуб'єктності за Б.К.Бегічевим. Різниця лише в тому, що автори порізнено тлумачать поняття правового статусу.

⁶ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - С.165. Цікаво, що на законодавчому рівні позиція Александрова має певне юридичне обґрунтування. Фактично тільки ЦК містить поняття і визначення правоздатності. Стосовно ж правового статусу, то можна назвати хоча б такі закони України, як "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 28 лютого 1991 року; "Про правовий статус іноземців" від 4 лютого 1994р.; "Про статус суддів" від 15 грудня 1992р. та ін. Але порівняйте: Закон України "Про статус гірських населених пунктів в Україні" від 15 лютого 1995р.

їхньому юридичному значенні, зокрема до громадян як суб'єктів права, тобто до конкретних людей. Тому, аналізуючи ту чи іншу юридичну категорію, не варто щоразу розпочинати з самого початку з особи, з конкретної людини, бо вона (людина, особа. - П.П.) вже введена до сфери правового спілкування під найменуванням суб'єкта права і наділена правоздатністю, щоб набувати прав та обов'язків. І те, що певний суб'єкт права може й набуває такі права та обов'язки, і є правовим статусом громадянина, суб'єкта права. Отже, правовий статус не можна ототожнювати з правоздатністю, вона є не сумою прав і обов'язків, а лише здатністю їх мати, властивістю, якою наділяють суб'єкт права в юридичному спілкуванні.¹

Позиція А.І.Цепіна заслуговує на увагу, вона може бути покладена в основу розмежування понять *суб'єкти права* і *суб'єкти правовідносин* та з'ясування проблеми правоздатності, правосуб'єктності та правового статусу. Автор чітко окреслює поняття суб'єкта права, який введений до сфери правового спілкування, оскільки має таку властивість, як правоздатність. З огляду на важливість цього питання дозволимо собі повторити, що правоздатність - це не сума прав і обов'язків, а лише здатність мати права і обов'язки. Саме так її визначено і в Цивільному кодексі ("здатність мати цивільні права і обов'язки"), а також у наукових дослідженнях теорії права. Видається, що власне цивільно-правову юридичну концепцію визначення правоздатності помітили теоретики права і поклали в основу загального вчення про правосуб'єктність учасників правовідносин. Це видно і з характеристики тими ж теоретиками іншої властивості суб'єкта - дієздатності, зокрема, коли вони наголошують, що вона виникає "повною мірою з досягненням повноліття (18 років)"². Насправді ж таке твердження справедливе лише для цивільного права, але не для інших галузей. Про дієздатність мова піде згодом, а тепер повернемося до правоздатності.

Правоздатність виникає в особи з моменту народження. Це положення загальновідоме у правничій науці. Проте правоздатність як специфічна властивість

¹ Цепин А.И. Правовой статус рабочих и служащих, его виды и их содержание // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и права социального обеспечения. - М., 1978. - С.76-77.

² Дяч.: Указ. підручник /Лід ред. В.В.Колейчикова. - С.192.

особи, як явище, що не залежить від волі і свідомості цієї особи, це не якась біологічна субстанція, а *соціально-правова*, яка існує тому, що у суспільстві наявне право, завдяки дії якого особа і є правоздатною. Незалежно від того, хоче така особа чи ні, вона не може відмовитися від своєї правоздатності, добровільно її відчужити чи якимось іншим способом позбутися. Вона є правоздатною від народження, є суб'єктом права саме тому, що право як загальносоціальне явище існує незалежно від будь-яких зовнішніх чинників. За словами П.М.Рабіновича, право як загальносоціальне явище - це певні можливості суб'єктів суспільного життя, які об'єктивно зумовлюються рівнем розвитку суспільства і мають бути загальними та рівними для всіх однойменних суб'єктів.¹ Якщо ми визначаємо правоздатність лише як здатність мати права і обов'язки (а не як самі права і обов'язки), то з позицій об'єктивного (спеціально-соціального, юридичного)² права вона повинна визнаватися однаковою і рівною не тільки за всіма громадянами, а й за всіма людьми, особливо якщо ми маємо на увазі юридичне право як продукт правової держави. Давно минули ті часи, коли правоздатність визнавали тільки за вільними громадянами і в ній відмовляли рабам, які, хоч і були людьми, але вважалися не суб'єктами, а лише об'єктами права.³

Ще більш сміливо до визначення цивільної правоздатності підходить З.В.Ромовська. Вона розглядає її не як соціально-правове явище, а як природну здатність людини мати цивільні права та обов'язки. Таку здатність особа має тому, що вона є людиною, а не тому, що держава наділила її такою здатністю. Держава просто визнає таку здатність за особою.⁴ У подальших міркуваннях З.В.Ромовської дивує, щоправда, прирівнювання правоздатності як здатності мати права з дієздатністю. Той факт, що неповнолітній і недієздатний не можуть за законом скласти заповіт чи вступити до кооперативу⁵, свідчить про обмеження не правоздатності, а дієздатності. Ні психічна хвороба, ні розумова неповноцінність

¹ Див.: Рабінович П.М. Основи загальної теорії права і держави. - С.7.

² Там же. - С.6.

³ Див.: Иоффе О.С., Мусин В.А. Основы римского гражданского права. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. - С.26.

⁴ Див.: Ромовська З. Цивільна правоздатність громадян // Право України. - 1994. - №10. - С.51-54.

⁵ Там же. - С.53.

не впливають на рівень правоздатності особи. Згідно з законом, це обмежує тільки її дієздатність.

Отже, попри деякі відмінності у підходах до визначення правоздатності, загальний висновок може бути тільки один: характеризуючи суб'єкти правовідносин, немає жодної потреби вдаватись до з'ясування їх правоздатності. Усі потенційні учасники можливих правовідносин уже є правоздатними, є суб'єктами права від народження.

Але чи достатньо цієї властивості, аби стати реальним учасником правовідносин? А це уже залежить від характеру правовідносин.

Щодо так званих *абсолютних* правовідносин, то тут, щоб стати їх учасником, достатньо правоздатності. Як відомо, в таких відносинах праву однієї сторони протиставлений обов'язок усіх інших (конкретно не визначених) сторін не перешкоджати її вільній реалізації свого права. Класичним прикладом цього є право власності. За нормальних умов взаємозв'язок учасників у таких правовідносинах практично непомітний. Це відносини, так би мовити, статичного характеру. Їх учасникам не треба докладати зусиль (діяти), аби набувати своїх прав і обов'язків. А отже, у таких правовідносинах достатньо факту правоздатності, щоб бути їх учасником.

Зовсім інша ситуація у правовідносинах, які прийнято називати *відносними*. Всі їх учасники чітко визначені законом чи договором, і ніякі інші особи прав і обов'язків у них не мають. Для виникнення таких правовідносин потрібні якісь реальні дії їх учасників (укласти договір, вступити до навчального закладу, видати наказ тощо). А отже, учасники таких правовідносин мають обов'язково бути наділені ще й дієздатністю, тобто здатністю своїми діями набувати для себе відповідних прав та обов'язків.

Дієздатність на відміну від правоздатності не виникає з моменту народження людини, а отже, не є категорією права у його загально-соціальному аспекті. Вона визначається у нормах спеціально-соціального або юридичного права. І якщо правоздатність є однаковою і рівною для всіх людей, то дієздатність залежить від галузевої приналежності правовідносин: у цивільно-правових відносинах вона настає з 18 років, у кримінальних - з 16, трудових - також з 18 років. А у деяких

випадках законом може бути встановлено спеціальні правила настання дієздатності. Наприклад, здатність своїми діями набути повноважень судді Конституційного Суду можлива тільки по досягненні 40 років; отримувати пенсію за віком на загальних підставах чоловікам можна тільки після 60 років. Отже, чинником, який має істотне значення для того, щоб суб'єкт права міг стати учасником правовідносин, є дієздатність, а не правоздатність. *Дієздатність* - це така властивість суб'єкта права, яка встановлена в законодавстві і завдяки якій він здатний реалізовувати свої юридичні права й обов'язки, тобто бути учасником правовідносин.

Щоб завершити розгляд правосуб'єктності, яка, враховуючи викладене, фактично означає не що інше, як дієздатність, виникає потреба глибше осмислити поняття правового статусу. Його, як ми вже зазначали, вважають або складовим елементом правосуб'єктності, або, принаймні, окремою ознакою суб'єкта правовідносин.

Видається, що жодна з цих позицій не витримує критики. Якщо визначати правовий статус як систему (сукупність) суб'єктивних юридичних прав та юридичних обов'язків особи¹, то не уникнути висновку, що всі ці вихідні, невід'ємні права і обов'язки, повноваження державних органів та посадових осіб є не що інше, як об'єктивно існуючі правові норми, якими передбачені ці права та обов'язки, і які в сукупності становлять правовий статус.² Отже, це явище об'єктивної дійсності, що аж ніяк не характеризує суб'єкта права як учасника правовідносин, а скоріше, є середовищем, у якому суб'єкти права набувають ознак і стають суб'єктами правовідносин. Правовий статус особи існує безвідносно до конкретної особи. Людина ще не народилася, а правовий статус громадянина об'єктивно вже існує, він закріплений у Законі про громадянство. З народженням особа вступає у правовідносини громадянства. Правовий статус примирної комісії визначено в законі, але як суб'єкта правовідносин її не існує аж поки не виникне потреба в її утворенні для вирішення трудового спору (конфлікту).

¹ Рабінювич П.М. Основи загальної теорії права та держави. - С.65.

² Теория права и государства: Учебник /Под ред. Г.Н.Майнова. - С.134.

Отже, якщо звести все до спільного знаменника, скоротивши у визначенні правосуб'єктності такі величини, як правоздатність і правовий статус, то залишиться тільки дієздатність, яка, очевидно, й означатиме правосуб'єктність учасника правовідносин.

2.3. Громадяни як суб'єкти трудових правовідносин

Трудове законодавство України, визначаючи права і обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, використовує для позначення одного з них термін *працівники*, що, як зазначалося, є цілком прийнятним і, видається, об'єктивно відображає стан розвитку суспільно-трудова відносин у державі на сучасному етапі.¹ Разом з тим законодавець у деяких випадках застосовує і більш узагальнений термін – *громадяни*, або ж *громадяни України*. Так ст.2 КЗпП установлює рівність трудових прав громадян України, а ст.5 гарантує “працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України” широкий спектр можливостей для реалізації права на працю.

Статусу працівників громадяни набувають з факту укладення трудового договору. Тому очевидно, що до юридичного оформлення трудових відносин, а також після їх припинення цілком прийнятним слід вважати термін *громадяни*. І хоч громадянство є категорією іншої галузі права й визначає постійний правовий зв'язок особи з державою, застосування цього терміна цілком правомірне й у трудовому праві. Тим більше, що для цього є певні законні підстави. Йдеться насамперед про випадки, коли суб'єктами трудових правовідносин є громадяни інших держав чи особи без громадянства.

¹ Раніше чинне законодавство оперувало у такому випадку поняттям *робітники і службовці*, відрізняючи їх від учасників інших трудових відносин соціалістичної суспільної організації праці – колгоспників. Термін *працівники* було введено до КЗпП України Законом №871-12 від 20 березня 1991 року. Окремі автори пропонують повернутися до терміну *робітники і службовці*, вважаючи, що відмова від нього була передчасною. На думку О.М.Ярошенка, саме таке визначення розкриває зміст праці і перших, і других (див.: Ярошенко О.М.Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Харків, 1999. - С.9).

Відповідно до Закону України про правовий статус іноземців¹ від 4 лютого 1994 року, іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами, учасником яких є Україна.

За цим законом, іноземцями визнають осіб, які належать до громадянства інших держав і не є громадянами України та осіб без громадянства, тобто тих, які не є громадянами жодної держави. І хоча за загальним правилом як громадяни України, так і іноземці користуються рівними трудовими правами, повнота трудових прав іноземців залежить все ж таки від ряду чинників. Іноземці не можуть бути призначені на окремі посади або займатися певною діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Згідно із Законом України про державну службу² від 16 грудня 1993 року, право на державну службу мають лише громадяни України. Закон України про нотаріат (ст.3) встановлює, що нотаріусом може бути лише громадянин України³, а в Законі про карантин рослин від 30 червня 1993 року зазначено, що професійною діяльністю в галузі карантину рослин можуть займатися громадяни України⁴.

Іноземці, які емігрували в Україну для працевлаштування на визначений термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування. Такий дозвіл оформлюють за умови, якщо в Україні або у певному регіоні немає працівників, які спроможні виконувати цей вид робіт, або є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України⁵.

Одержання іноземцем дозволу на працевлаштування є підставою для видачі йому візи на в'їзд в Україну.

¹ Відомості Верховної Ради України. - 1994. - №23. - Ст.161.

² Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №52. - Ст.490.

³ Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №39. - Ст.383.

⁴ Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №34. - Ст.352.

⁵ Див.: Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземним громадянином дозволів на працевлаштування в Україні. - Затв. наказом Мінпраці України від 05.05.1993 (з наступним змінами). Погоджено з Мінфіном, МВС, МЗС // Офіційний вісник України. - 1997. - Число 26. - С.64.

За загальним правилом дозвіл на працевлаштування видають строком до одного року. Хоча допускають його продовження за заявою іноземця, однак максимальний термін праці іноземного громадянина в Україні не може перевищувати чотирьох років. Якщо є потреба у подальшому використанні такого спеціаліста, то дозвіл на працевлаштування може бути оформлено у встановленому порядку лише після шестимісячної перерви.

Ті іноземці, які прибули до України у приватних справах з тимчасовим перебуванням, права на роботу в Україні не мають, і дозвіл на працевлаштування їм не видають. Якщо ж вони влаштуються на роботу без дозволу, то підлягатимуть негайному виселенню з країни за рахунок роботодавця, який нелегально використовував їхню працю.

Деяко інакші правила працевлаштування в Україні іноземців встановлено багатосторонніми чи двосторонніми договорами України. Зокрема, згідно з Угодою про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів¹, підписаною Україною разом з іншими державами СНД у Москві 15 квітня 1994 року, при залученні іноземних працівників на території будь-якої з країн-учасниць застосовують правила сторони працевлаштування, спираючись на чинне на її території законодавство, якщо інше не передбачено двосторонніми угодами.

Отже, громадянство має суттєве значення для характеристики фізичних осіб як суб'єктів трудових правовідносин.

Не менш важливе значення в даному випадку має і вік. Відомо, що трудова правосуб'єктність в Україні визначається настанням трудової дієздатності при досягненні, визначеного законом віку. Як нам здається, в цьому плані чинне законодавство не відзначається належною чіткістю. За Кодексом законів про працю заборонено приймати на роботу осіб до 16 років. Водночас частина друга статті 188 КЗпП передбачає, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть як виняток приймати на роботу осіб, які досягли 15 років. Наступний же абзац цієї статті встановлює, що "для підготовки молоді до

¹ Льодина і праця: Інформ. Бюл. Мінпраці України. - 1995. - №8.

продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює”.

Така редакція цієї статті у Кодексі законів про працю викликала свого часу чимало дискусій у науці трудового права. Більшість учених, досліджуючи цю проблему, керувалися поняттям *трудова правоздатність* громадян¹, а не *правосуб'єктність* чи *трудова дієздатність*. Висновки про момент настання такої трудової правоздатності були неоднозначними. В.І.Прокопенко, наприклад, вважає, що трудова правоздатність виникає, як правило, з шістнадцятирічного віку². Так само вирішує це питання і Б.К. Бегічев, який зазначає, що трудова правоздатність виникає по досягненні 16 років³, хоч трохи раніше він же, а потім з посиланням на його ранні праці Л.Я.Гінцбург, стверджували, що трудова правоздатність встановлена законом у разі досягнення п'ятнадцятирічного віку. “Той факт, що законом заборонено прийом на роботу осіб до 16 років, не має принципового значення для визнання початком трудової правоздатності 15 років, — писав Л.Я.Гінцбург. - Постанова профкому, якою санкціонується прийом на роботу 15-річних підлітків, юридично є елементом фактичного складу, яким визначається виникнення конкретного правовідношення, а не обставина, яка встановлює наявність правоздатності. Такого значення будь-яке конкретне рішення жодного органу не може мати⁴.”

Н.Г.Александров писав з цього приводу, що на відміну від цивільного права, де визначено окремо і правоздатність і дієздатність фізичних осіб, у трудовому праві можна говорити про єдину властивість, яка надана радянським трудовим

¹ Див.: Прокопенко В.І. Трудовий договір і трудові правовідносини. - С.28-29; Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - С.147-150; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - С.211-212.

² Прокопенко В.І. Трудовий договір і трудові правовідносини. - С.28.

³ Трудове право // Энциклопедический словарь. - С.454.

⁴ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - С.211. До 1991 р. прийом на роботу осіб, які досягли 15 років допускався за згодою профспілкового комітету (див.: Закон Української РСР від 20.03.91 // Відомості Верховної Ради. - 1991. - №23. - Ст.267.

правом громадянину – трудову право-дієздатність. І ця трудова право-дієздатність у радянських громадян виникає пізніше, ніж цивільна правоздатність, але раніше від цивільної дієздатності¹.

Автори нового російського підручника з трудового права вживають у даному випадку термін *правосуб'єктність* і зазначають, що вона здебільшого виникає з п'ятнадцяти років².

Поважаючи наведені тут позиції учених і віддаючи їм належне за вагомий внесок у вирішення цієї проблеми, не можна не вказати на деякі не зовсім чіткі концептуальні підходи до визначення моменту виникнення трудової правосуб'єктності громадян.

Як уже зазначалось, правоздатність (у тому числі і трудова), що входить до складу правосуб'єктності, є природною властивістю суб'єкта, виникає з народження, а тому не має вирішального значення для характеристики суб'єктів правовідносин. Отже вона не повинна пов'язуватися з моментом його вступу у трудові правовідносини. Встановлений законом вік, коли допускається прийом на роботу, визначає той момент, з якого особа має можливість своїми діями набувати для себе трудових прав і виконувати трудові обов'язки, а отже, ми маємо скоріше за все справу з дієздатністю суб'єктів у трудовому праві, а не з їхньою правоздатністю.

Варто нагадати, що категорії *правоздатність* та *дієздатність*, якими прийнято оперувати в теорії права, у трудовому праві не закріпилися, на відміну від цивільного права, де наявні норми, що визначають цивільну правоздатність та цивільну дієздатність і водночас окреслюють момент настання як першої, так і другої.

Трудове законодавство визначає тільки вік, з якого допускається прийняття осіб на роботу³. Як видно з цитованої вже ст. 188 КЗпП України, названо три нижні

¹ Див.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - С.172-173 і 182.

² Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - С.55.

³ Відомо з десятка Конвенцій МОП про мінімальний вік, з якого допускається прийом на роботу у різні сфери і галузі виробництва, промисловості та ін. І майже всі вони мають назву "Конвенція про мінімальний вік приймання дітей на роботу" (див.: Міжнародне законодавство про охорону праці. - Київ: Основа, 1997. - С.71-106).

вікові межі, з яких допускають прийом на роботу. А тому може скластися враження (особливо, якщо провести аналогію щодо цивільної дієздатності осіб від 15 до 18 років і осіб, які не досягли 15 років), що законодавець, установивши вікові градації для вступу на роботу, визначив і різний ступінь повноти трудової дієздатності для кожної з вікових категорій громадян. Однак це не зовсім так. Аналіз гарантованих для всіх них трудовим законодавством прав і обов'язків свідчить про рівність повноти дієздатності молодих працівників (за деякими винятками хіба що для тих, які працюють у вільний від навчання час). Отже, для характеристики трудової дієздатності громадян не має значення, чи вона почалась з 15 чи з 16 років. В обох випадках неповнолітні матимуть однакові трудові права і нести будуть однакові обов'язки. Дозвіл на працевлаштування від батьків п'ятнадцятирічного працівника жодного впливу на рівень повноти його трудових прав не має.

З іншого боку, незалежно від того чи з 15, чи з 16 років працівник розпочав свою трудову діяльність, батьки або особи, що їх замінюють, мають право вимагати розірвання з таким працівником договору у тих випадках, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП). Це свідчить про те, що трудова дієздатність неповнолітніх (здатність своїми діями...) залежить від волевиявлення і дій інших осіб, а тому не може вважатися повною. Та й сам законодавець, прирівнюючи неповнолітніх (осіб, що не досягли 18 років) у трудових правовідносинах за обсягом прав до повнолітніх та встановлюючи додаткові гарантії їм щодо певних умов праці, передбачає і деякі обмеження їх трудових прав. Зокрема, їм заборонено працювати у нічний час, у вихідні дні, їх не можна залучатися до надурочних робіт, не дозволено працювати за сумісництвом, а також на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці.

Як бачимо, законодавець хоч і встановлює мінімальний вік прийняття на роботу, водночас передбачає різний обсяг трудової дієздатності осіб, які не досягли 18 років і повнолітніх працівників. А це дає підставу вважати, що трудова дієздатність виникає у повному обсязі з настанням повноліття, тобто після

досягнення вісімнадцятирічного віку. З цього моменту громадяни вправі самостійно і без будь-яких обмежень розпоряджатися своєю здатністю до праці.

Очевидно це загальне правило і повинне бути закріплене у Кодексі законів про працю, як це зроблено, наприклад, у Кодексі праці Польщі. Тут у ч.2 ст.22 записано, що працівником може бути особа, яка досягла 18 років¹.

Щодо неповнолітніх, то їх найм на роботу за трудовим договором треба розглядати як виняток із загального правила. Це, зрештою, і випливає із аналізу чинного трудового законодавства. Окрема глава у КЗпП “Праця молоді” свідчить про вікову диференціацію умов праці, тобто встановлення особливих правил для цієї категорії осіб. Разом з тим потребує уточнення норми, яка визначає мінімальний вік для прийняття на роботу. Для цього слід, як це встановлено в інших країнах, заборонити приймати на роботу осіб, які не досягли 15 років, тобто як визначено Конвенціями МОП². Отже, якщо у даному випадку говорити про трудову дієздатність працівників віком до 18 років, то, напевно, її можна охарактеризувати як неповну дієздатність. Адже встановлено ряд обмежень щодо здійснення неповнолітніми передбачених для працівників прав і обов'язків. Отож чинне трудове законодавство передбачає настання повної трудової дієздатності з досягненням вісімнадцятиріччя, а для осіб, які не досягли повноліття, встановлює неповну трудову дієздатність.

Важливо зазначити, що вік як ознаку суб'єктів у трудових правовідносинах використовують у трудовому праві не тільки визначаючи мінімальну вікову межу для прийняття на роботу, але і в деяких інших випадках. Зокрема, для зайняття певних посад (уже в межах повної дієздатності) працівник повинен досягти відповідного віку. Однак такі вимоги можуть встановлювати як виняток тільки спеціальними законами і стосовно таких посад, виконання функцій за якими потребує відповідного досвіду та особливої відповідальності.

Такі критерії вікового цензу передбачено, наприклад, для прокурорів і суддів. Для них же закон встановлює і граничний вік перебування на посаді.

¹ Див.: Kodeks Pracy. - 2 Wydanie, Stan prawny: maj 1998 r. За Кодексом праці Польщі допускається прийом на роботу з 15 років, проте це трактується як виняток, а не як загальне правило.

² Росіяни у цьому плані оперативніші за українців. Федеральним законом від 24.11.1995 року вони внесли зміни до ст. 173 КЗоТ РФ, якими встановили мінімальний вік з 15 років. Див.: Комментарий к Кодексу Законов о труде Российской Федерации. - М., 1997. - С.363.

Наприклад, Суддя Конституційного Суду повинен піти у відставку по досягненні 65-річного віку.¹

Підкреслимо, що мова йде про передбачені в законі винятки. Якщо ж такі вікові обмеження встановлюють підзаконні акти, а тим більше на рівні локальної нормотворчості, то їх слід визнавати такими, що обмежують трудові права громадян, а отже, суперечать вимогам закону.

Свого часу, як відомо, у трудовому законодавстві були вікові обмеження перебування у трудових правовідносинах не як винятком, а як загальне правило. У травні 1988 року Указом Президії Верховної Ради УРСР на підставі відповідного союзного закону до КЗпП було введено норму, яка дозволяла адміністрації розривати трудовий договір з працівниками, які досягли пенсійного віку і мали право на повну пенсію. Відоме у народі як "стаття про звільнення пенсіонерів", це правило визнали на той час ще Конституційним Судом СРСР таким, що не відповідало Конституції, порушувало права громадян, і його було рекомендовано скасувати.²

Отже, трудове законодавство, встановлюючи мінімальний вік, з якого допускається прийняття на роботу, не може встановлювати граничного віку, до якого можна працювати за трудовим договором. Законом України про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні від 16 грудня 1993 року «забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку»³. Отже, проблема граничного віку у сфері трудової правосуб'єктності була вирішена на користь зняття будь-яких обмежень трудових прав працівників.

¹ Див.: Про Прокуратуру. Закон України від 5 листопада 1991 р., ст. 46 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №53. – Ст.793; Про статус суддів. Закон України від 15 грудня 1992р., ст. 7 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №8. – Ст.56.

² Справа із скасуванням децю затягнулась. Конституційний Суд ухвалив рішення ще наприкінці 90-го року. Але розпад Союзу, утворення суверенних держав і формування національних систем права призвели до того, що росіяни скасували п. 1 ст. 33 у своєму КЗпП 12 березня 1992 року, а в Україні норма проіснувала чи не найдовше. Її анулювалитільки Законом від 12 липня 1994 року (див.: Відомості Верховної Ради. – 1994. – №33. – Ст.297).

³ Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №4. – Ст.18.

Якщо вікові ознаки суб'єктів правовідносин для більшості галузей права мають значення, то ознаки статі - тільки для небагатьох з них.

Суб'єкту диференціацію у трудовому праві забезпечують встановленням особливих умов праці для жінок, які покликані посилено охороняти життя і здоров'я цієї категорії працівників. Принцип рівності трудових прав громадян України, який закріплено Кодексом законів про працю і за яким однакові трудові права забезпечується працівникам незалежно і від їх статі, зовсім не суперечить спеціальному пільговому режиму щодо умов праці жінок.

Трудове право, яке в цілому розглядається як право охорони праці, передбачає додатково спеціальну систему норм для забезпечення охорони праці жінок. Наявність таких норм зумовлюється фізіологічними особливостями жіночого організму, функціями народження і виховання дітей тощо. Окремий інститут трудового права "Праця жінок" за сферою своєї дії поширюється тільки на працівників-жінок. Законодавець забороняє застосування їх праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. "Жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах" - проголошує ст.2 Конвенції МОП № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого виду»¹.

Законодавством України затверджено спеціальні переліки важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей, які заборонено виконувати жінкам². Існують також норми, які забороняють залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це пов'язано з особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Проте, Кабінет Міністрів України, який, згідно з ч.2 ст.175 КЗпП, повинен затверджувати перелік галузей і видів робіт із

¹ Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. - К.: Основа, 1997. - Т.2. - С.59.

² Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. - Затв. Міністерством охорони здоров'я України від 29.12.1993, №256 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. - К.: Юрінком, 1997. - С.784. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками. - Затв. Міністерством охорони здоров'я 10.12.1993, №241 (Там же. - С.805).

значенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час, досі цього не зробив. Спроби ж вирішити ці питання на колективно-договірному рівні не можуть бути схваленими, оскільки суперечать вимогам закону. В результаті значну частину жінок залучають до нічних змін і ніяких зрушень щодо поліпшення ситуації у цій сфері не відбувається.

У межах інституту "Праця жінок" можна виділити диференційовані норми щодо охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів, у тому числі одиноких матерів.

Законодавець установив для вагітних жінок і жінок-матерів додаткові пільги у сфері робочого часу і часу відпочинку, заборонив залучати їх до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні і святкові дні, а також посилати у відрядження. Їм гарантовано право переведення на легшу роботу на підставі медичного висновку із збереженням середнього заробітку за попереднім місцем праці. Роботодавець не вправі відмовляти у прийнятті на роботу жінкам з мотивів вагітності або наявності дітей.

Встановлено ряд заборон і щодо звільнення вагітних жінок і жінок, що мають малолітніх дітей (ст. 184 КЗпП).

Диференціація умов праці за ознаками статі забезпечується й з допомогою локального правового регулювання. Зокрема, в ряді положень колективних договорів передбачені норми, які встановлюють для жінок, що мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, скорочений робочий тиждень.

Ще однією ознакою, яка характеризує правосуб'єктність працівників за трудовим правом, є стан здоров'я. І якщо в кримінальному чи адміністративному праві стан здоров'я беруть до уваги, визнаючи особу неосудною, що веде в такому разі до фактичної втрати правосуб'єктності, а в цивільному праві він може бути використаний при визнанні особи за рішенням суду недієздатною, то у трудовому праві стан здоров'я має зовсім інше значення. Йдеться не про стан здоров'я, як юридичний факт, що може бути підставою для припинення, наприклад, трудового договору чи переведення на іншу, легшу роботу, а про власне сам стан здоров'я, як одну з характерних ознак суб'єкта трудового права-працівника.

Та обставина, що на підприємствах, в установах, організаціях у різних сферах працюють і здорові, і не зовсім здорові працівники, і навіть інваліди, зовсім не свідчить про помилковість виділення стану здоров'я як ознаки, що характеризує суб'єкта трудового права. Маємо на увазі такі випадки, коли за чинним законодавством для зайняття певних посад чи виконання певних робіт обов'язковий відповідний стан здоров'я. Для перевірки здоров'я проводять попередні (при прийнятті на роботу) та періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди осіб, що працюють на важких роботах, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року затверджено Положення про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій¹, яким визначено переліки професій, працівники яких підлягають медичному огляду і робіт, де є потреба у професійному доборі. Для того щоб набути статусу працівника за цими професіями чи роботами, особа повинна мати відповідний стан здоров'я.

Стан здоров'я як ознаку суб'єкта трудових правовідносин беруть до уваги і враховують не лише з метою встановлення фізичної та психофізіологічної придатності осіб до роботи за конкретно визначеною професією, спеціальністю чи посадою, а й тоді, коли негативний стан здоров'я працівника може небажано позначитися на здоров'ї інших осіб під час виконання таким працівником функцій з обслуговування населення.

Згідно з Законом України про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення від 24 лютого 1994 року², обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди повинні проходити працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних та навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій,

¹ Кодекс Законів про Працю України з постатейними матеріалами. - К.: Юрінком, 1997. - С.715.

² Відомості Верховної Ради України. - 1994. - №27. - Ст.218.

діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь тощо.

Крім інших чинників, стан здоров'я осіб беруть до уваги і при визначенні їхньої здатності займатися педагогічною діяльністю¹, а також встановлюючи пільги щодо робочого часу, часу відпочинку, охорони праці інвалідів, неповнолітніх та інших осіб з пониженою працездатністю.

Укладаючи трудовий договір, за угодою сторін встановлюють одну з суттєвих його умов – трудову функцію працівника, тобто коло обов'язків, які працівник повинен виконувати за відповідною спеціальністю, кваліфікацією і посадою, а отже, під час визначення трудової функції суттєве значення має кваліфікаційний рівень працівника, його освіта. І хоча для того, щоб стати суб'єктом трудових правовідносин, особа може не мати ні освіти, ні спеціальності, ні певної кваліфікації, це не означає, що ці чинники не повинні враховувати, характеризуючи правосуб'єктність працівника. У юридичній літературі зазначено, що освіта, зокрема, має таке ж значення, як вік, стан здоров'я.²

Кваліфікація працівника залежить від його освіти, притому обов'язково фахової. Загальна середня освіта, яка є обов'язковою, не може бути підставою вважати, що особа володіє певною кваліфікацією. Отже, освітній рівень є характерною ознакою суб'єкта трудового права, і брак відповідної освіти є головною перешкодою для заміщення більшості посад.

Зазначимо, що під час укладення трудового договору освітній рівень дедалі більше набуває обов'язкового значення. Якщо років двадцять тому класичним прикладом для ілюстрації обов'язковості спеціальної освіти стосовно зайняття відповідної посади називали водіїв та лікарів³, то тепер практично жодну з кваліфікованих посад не можна посісти, не маючи передбаченого законом рівня

¹ Законом України про освіту передбачено, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, фізичний стан яких дає змогу виконувати службові обов'язки (Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №21. – Ст.84). І хоч законодавець використовує у даному випадку поняття фізичний стан, а не стан здоров'я, очевидно, що за своїм змістовим значенням ці поняття є однопорядковими.

² Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – С.210; Прокопенко В.І. Трудове право. – С.100.

³ Див.: Гинцбург Л.Я. Там же. – С.215.

освіти. У багатьох випадках вимоги освітнього рівня щодо певних посад передбачаються безпосередньо в законах, особливо якщо ці посади мають важливе державне значення. Такі вимоги, зокрема, встановлено законодавством щодо прокурорських працівників, суддів, нотаріусів, адвокатів, державних службовців. Законом про освіту в редакції від 23 березня 1996 року¹ передбачено, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи, які мають відповідну освіту.

У спеціальних підзаконних актах також може передбачатися вимога спеціальної освіти у претендентів на ту чи іншу роботу або посаду. Наприклад, 27 серпня 1995 року Кабінет Міністрів України затвердив Загальне положення про юридичну службу міністерства, іншого центрального органу державної виконавчої влади, державного підприємства, установи, організації², згідно з яким на посаду керівника, його заступника, головного юрисконсульта юридичної служби міністерства (підприємства) призначаються особи з вищою юридичною освітою.

Зауважимо, що іноді законодавець, встановлюючи освітні вимоги щодо освіти певних категорій працівників, не завжди узгоджує їх з іншими нормативними актами, передусім із законом про освіту. Зокрема це стосується, наприклад, професійних вимог до спеціалістів у галузі карантину рослин. Ст.17 Закону про карантин рослин встановлює, що професійною діяльністю у цій сфері можуть займатися громадяни України, які мають відповідно вищу або середню спеціальну освіту³. А проте освітній рівень “середня спеціальна освіта” був вилучений із структури освіти ще законом про освіту у першій його редакції від 23 травня 1991 року⁴. І хоч це не впливає на рівень гарантій трудових прав громадян, які працюватимуть у галузі карантину рослин, оскільки освіта, яка свого часу мала назву “середня спеціальна”, тепер набула статусу вищої, таку невідповідність між нормами двох законів не можна вважати нормальною. Тим більше, що вона цими двома законами не вичерпується.

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №21. - Ст.84.

² ЗП України. – 1996. - №1. - Ст.20.

³ Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №34. - Ст.352.

⁴ Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №34. - Ст.

Українські законодавці, сказавши “А” прийняттям закону про освіту, чомусь не дуже поспішають сказати “Б” у наступних своїх законах. Більшість наведених вище законів, які передбачають вимоги щодо освітнього рівня певних працівників, вживають формулювання *вища освіта*. Тим часом закон про освіту у ст.30 визначає два освітні рівні вищої освіти – базову вищу освіту і повну вищу освіту, а встановлюючи освітньо-кваліфікаційні рівні, називає чотири категорії фахівців з вищою освітою: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст та магістр. Отож якщо законом чи іншим нормативним актом зайняття відповідної посади зумовлюється наявністю вищої освіти, то кожен з фахівців, хто здобув один із названих освітньо-кваліфікаційних рівнів, має право претендувати на таку посаду. Вважаємо, що, розробляючи і приймаючи нормативні акти, які регламентують фахові вимоги до претендентів на ті чи інші посади, бажано більш диференційовано підходити до застосування положення закону про освіту.

Певні труднощі з цього приводу виникають на практиці і тому, що немає єдиних підходів до сучасних кваліфікаційних характеристик з більшості професій та посад. У цих характеристиках також не завжди враховують нові вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня фахівців-спеціалістів. Союзний “Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців”¹, що досі застосовують у більшості випадків, застарів. З огляду на це затвердження у 1995 році Держстандартом України Державного класифікатора професій² можна вважати першим кроком на шляху до розробки і впровадження сучасних кваліфікаційних характеристик на основні професії та посади, які б задовольняли потреби у доборі й розміщенні кадрів в умовах ринкових відносин. Але спроби Міністерства праці і соціальної політики України виправити ситуацію шляхом затвердження тимчасових кваліфікаційних характеристик окремих професій не заповнюють усіх прогалин у правовому забезпеченні цієї сфери суспільно-трудова відносин. До того ж їх не можна вважати досконалими. Хоч у частині “Кваліфікаційні вимоги” вища освіта викладена з урахуванням нових положень закону про освіту, однак не

¹ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. – Вып. I. – М.: Экономика, 1987.

² Класифікатор професій. ДК 003-95. – К.: Держстандарт України, 1995.

у зовсім прийнятний спосіб. Зокрема, кваліфікаційними вимогами до головного бухгалтера органу місцевої державної виконавчої влади передбачено, що на цю посаду можуть претендувати особи, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр, спеціаліст, бакалавр¹, притім не зазначено, кому з претендентів з різним освітньо-кваліфікаційним рівнем слід надавати перевагу. З огляду на послідовність розміщення можна допустити, що у цій нормі такі переваги повинні б мати магістри. Але як тоді тлумачити іншу тимчасову кваліфікаційну характеристику спеціаліста-організатора соціально-побутового обслуговування, де послідовність формулювання виглядає так: спеціаліст, магістр, бакалавр².

Цілком очевидно, що коли кваліфікаційна характеристика певної посади передбачає наявність не менше ніж два освітньо-кваліфікаційних рівні, то переваги треба надавати особам з більш високим рівнем освіти, а отже, і вищої кваліфікації. Адже аналогічне правило діє у випадку розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників.

Додаткової регламентації потребує проблема використання праці фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня – магістрів.

Дотепер на законодавчому рівні не визначено переліку посад, які можна заміщати працівниками такої високої кваліфікації, що, зокрема, негативно позначається на навчальних планах і програмах підготовки цієї категорії фахівців. Доки не будуть визначені такі посади хоча б у державних структурах, значення магістратури як найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня фахової підготовки залишатиметься невисоким. Адже – для чого здобувати ступінь магістра, якщо для зайняття більш-менш престижної посади достатньо освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста чи навіть бакалавра.

Зазначимо, що, відповідно до Програми кадрового забезпечення державної служби, затвердженої Указом Президента України від 10 листопада 1995 року за № 1035/95, розроблені заходи на її виконання, якими, зокрема, передбачалося

¹ Людина і праця: Інформаційний бюлетень Мінпраці України. – 1994. - №1. - С.36.

² Там же. - С.37-38.

протягом 1995-1996 рр. розробити професійно-кваліфікаційні характеристики державних службовців¹. Однак і досі такі характеристики не розроблені.

Натомість 1 вересня 1997 року Кабінет Міністрів України своєю Постановою за № 949 затвердив Положення про працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, які навчалися на умовах державного контракту за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління². Цим Положенням передбачено, що підготовка магістрів державного управління залежить від потреби в них, яку визначають центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, які безпосередньо працевлаштовують випускників, та Держслужба. Керівники цих органів несуть відповідальність за обґрунтованість державного замовлення щодо потреби в магістрах державного управління.

Підготовка магістрів, яка розпочалася в Україні відповідно до закону про освіту, потребує свого подальшого правового забезпечення з метою гарантування цій категорії висококваліфікованих фахівців права належного місця в структурі суспільної організації праці.

У деяких випадках для зайняття відповідних посад законодавством передбачається наявність у працівника вченого ступеня або вченого звання. Це стосується здебільшого сфери науки та освіти. Зокрема, Положенням про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, яке було затверджено Міністерством освіти України 5 серпня 1993 року, з наступними змінами, передбачено, що на посаду, наприклад, доцента можуть претендувати особи, які мають учене звання доцента, старшого наукового співробітника або наукові ступені доктора, кандидата відповідних наук. А на посади завідуючого кафедрою чи професора можуть призначатися особи, які мають учене звання професора або науковий ступінь доктора наук.

¹ Див.: Державна служба України: Збірник законодавчих та нормативних документів. - К., 1996. - С.44.

² Людина і праця. - 1997. - №11. - С.45.

Отже, освітній рівень є також однією з важливих ознак суб'єктів трудових правовідносин, якому надається неабиякого значення в сучасних умовах переходу до ринкових відносин.

Крім уже названих ознак, які мають значення для реалізації фізичними особами своєї трудової дієздатності, можна назвати ще деякі, стосовно яких існують тільки окремі застереження в законодавстві. Зокрема, приймаючи на роботу, роботодавець вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Такі обмеження на підприємствах, установах і організаціях державної власності затверджено Постановою РНК УРСР від 4 червня 1933 року Про сумісництво посад і служб родичів в установах, підприємствах і організаціях усуспільненого сектора, до якої були внесені зміни постановою Ради Міністрів УРСР від 3 листопада 1980 року¹. Тут, як бачимо, перешкодою для набуття статусу суб'єкта трудових правовідносин є факт споріднення чи свояцтва (батьки, подружжя, брати, сестри тощо). Зауважимо, що на недержавних підприємствах, організаціях запровадження таких обмежень - виняткове право їх власників.

У певних випадках на реалізацію громадянами своєї правосуб'єктності має вплив судимість. Проте це тільки в тому випадку, коли вона настала внаслідок кримінального покарання за корисливі злочини і особа претендує на посаду, пов'язану з матеріальною відповідальністю. Якщо ж, відповідно до рішення суду, за вчинення адміністративного правопорушення особі призначено покарання у вигляді позбавлення спеціального права (наприклад, права керування транспортними засобами чи права полювання) або, згідно з вироким суду, за вчинення злочину заборонено займати певні посади або займатися певною діяльністю, то можна вважати, що йдеться про часткове обмеження трудової дієздатності громадян на певний строк. Сама по собі така перешкода автоматично

¹ Кодекс Законів про працю України з постійними матеріалами. - С.312.

зникає ізпливом строку, на який призначено покарання, за винятком випадків, коли беруть до уваги судимість за вчинений раніше злочин.

Такими відповідно до чинного законодавства є ознаки, що більшою або меншою мірою впливають на трудову правосуб'єктність працівників. Ставши суб'єктом трудового права, громадянин-працівник набуває для себе цілий комплекс прав та обов'язків, які характеризують його правосуб'єктність у системі суспільної організації праці.

2.4. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин

Іншим основним суб'єктом трудових правовідносин є роботодавець. На відміну від працівника він більш універсальний суб'єкт трудового права, оскільки є учасником не тільки власне трудових відносин (індивідуальних), а й колективно-трудова та інших правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими. Це правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, з органами, які розглядають індивідуальні та колективні трудові спори, та ін.

Поняття *роботодавець* є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науці трудового права, а не у трудовому законодавстві. Чинний тепер Кодекс законів про працю такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін¹, а в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 року навіть зроблено спробу дати його визначення². Застосування цього терміна

¹ Див., напр.: Закон України про зайнятість населення// Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №14. - Ст.170. Цікаво, що намагаючись з'ясувати з допомогою комп'ютера застосування терміна роботодавець у різних нормативних актах, ми виявили назви понад 40 законів та підзаконних актів, де вживається цей термін.

² Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №23. - Ст.121. Є визначення поняття роботодавець і у Законі України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності (Урядовий кур'єр. – 1999. - №187. – 6 жовтня). Тут роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

для позначення сторони трудового договору передбачає і проект нового Кодексу України про працю.

На необхідність більш чіткого законодавчого визначення іншої (крім працівника) сторони трудового договору ми вже звертали свого часу увагу¹, однак особливих змін на поліпшення тут не відбулося.

У чинному законодавстві, що так чи інакше регламентує застосування найманої праці, відомі найрізноманітніші підходи до визначення суб'єктів, що можуть виступати як роботодавці.

Закон України про власність у ст. 5 "Використання праці громадян при здійсненні права власності" встановлює, що "власник має право на договірній основі використовувати працю громадян"². Це можна, очевидно, розуміти і так, що будь-який власник вважається потенційним роботодавцем.

Законом про підприємництво передбачено, що з метою підприємницької діяльності підприємець має право укладати з громадянами договори про використання їх праці (ст. 9)³. А отже роботодавцем у цьому випадку є вже підприємець.

Аналіз окремих статей (15, 19, 26) закону про підприємства в Україні⁴ дає підставу зробити висновок, що роботодавцем може бути і саме підприємство, при цьому законом виділені "підприємства з правом найняття робочої сили". Виходить, що є й такі підприємства, які не мають права наймати робочу силу⁵.

Очевидно, що врегулювати всі викладені тут суперечності у різних нормативних актах мав би Кодекс законів про працю, який і визначає порядок використання найманої праці роботодавцями. Але, на жаль, і Кодекс у цьому плані не послідовний. Визначивши роботодавцем власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу, Кодекс не спромігся остаточно позбутися стереотипів радянського періоду про підприємства, установи, організації, які нібито можуть стати суб'єктами трудових правовідносин. Про це

¹ Див.: Пилипенко П. Про концепцію трудового права України // Право України. – 1993. – №4. – С.17-20.

Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №20. – Ст.249.

³ Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №14. – Ст.168.

⁴ Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №24. – Ст.272.

⁵ Детальніше про парадокси щодо підприємств-роботодавців див. далі.

визрно свідчать ті статті Кодексу, де мова йде про матеріальну відповідальність. Тут працівники відшкодовують завдану з їхньої вини шкоду вже не роботодавцю (власнику підприємства), а самому підприємству, установі, організації. Саме цей розділ у Кодексі законів про працю (Глава IX. "Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації") яскраво ілюструє соціалістичні підходи до поняття роботодавця, які були властиві свого часу українському трудовому праву.

До внесення змін до КЗпП 20 березня 1991 року ст.21 визначала стороною трудового договору підприємства, установи, організації. І така законодавча позиція цілком відповідала тогочасній доктрині про правосуб'єктність підприємств, установ, організацій. Підприємство визнавалося юридичною особою, мало на праві так званого "оперативного управління" майно, приймало і звільняло працівників. До того ж підприємство розглядалося не просто як майновий комплекс, наділений правами й обов'язками, а і як "організований державою колектив робітників та службовців, на який покладається виконання певних державних завдань"¹.

У правничій науці ця теорія дістала назву *теорії колективу А.В.Венедиктова* і була настільки популярною, що Л.Я.Гінцбург, досліджуючи правосуб'єктність підприємства, наголошував – "головне у підприємстві – виробничий колектив"². Навіть тепер, незважаючи на нову редакцію ст.21 КЗпП, окремі автори вважають за потрібне визначати підприємства суб'єктами трудового права³. Пропонується навіть змінити як "методологічно помилкову" редакцію названої статті і замість слів *власник підприємства, організації* записати *власник майна підприємств і організації*⁴.

Хибність теорії колективу А.В.Венедиктова очевидна хоча б на прикладі словосполучення *трудоий колектив підприємства*, з якого чітко видно, що "підприємство" - це не "трудоий колектив". А якщо бути до кінця послідовним, то

¹ Венедиктов А.В. Государственные юридические лица в СССР // Советское государство и право. – 1940. - №10. - С.63-66.

² Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – С.227.

³ Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Харків: Консул, 1998. – С.109.

⁴ Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми загальної частини проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1998. - №3. - С.41-44.

за таким самим принципом можна визначити установи і організації, оскільки там теж є трудові колективи.

Погоджуючись з тим, що редакція ст.21 потребує вдосконалення, не можна не вказати на деяку нелогічність запропонованого Д.Карпенко і Н.Хуторян формулювання. Якщо керуватися законом про власність, як це, до речі, і зробив законодавець, виклавши ст.21 у редакції від 20 березня 1991 року, то підприємство є не чим іншим як майном і тому може виступати не суб'єктом, а лише об'єктом правовідносин. Саме так тлумачать поняття *підприємства* в усьому цивілізованому світі. Тільки соціалістична правова доктрина намагалася його одушевити і хоча б де *jure* зробити самостійним господарюючим суб'єктом, додавши до засобів виробництва ще й працюючих людей, які використовують ці засоби.

Росіяни, які на відміну від українців ще в 1995 році прийняли новий Цивільний кодекс, у ст.132 записали: "Підприємством як об'єктом прав визнається майновий комплекс, що використовується для здійснення підприємницької діяльності".¹ Отже, підприємство або його частину можна продавати, дарувати, заставляти чи вчиняти будь-які дії, які може здійснювати власник із своїм майном.

Аналогічним визначено підприємство і в проекті нового Цивільного кодексу України.² Очевидно, що з його прийняттям ще більш нелогічними будуть формулювання закону про підприємства в Україні³.

Отже, якщо підприємство - це всього лише об'єкт права власності, то само собою зрозуміло, що воно не може бути роботодавцем. Ним може стати принаймні власник підприємства. Це відображено у ст.21 КЗпП України, але тут до роботодавців віднесені ще й уповноважені власником органи, а також фізичні особи.

¹ Коментарий к Гражданському кодексу Российской Федерации, части первой (постатейный). - М.: Инфра, 1997. - XXII.

² Цивільний кодекс України. Проект у редакції від 25 серпня 1996 р // Українське право. - Число 2(4). - 1996. - С.32-523.

³ Характерно, що росіяни, незважаючи на чинний Цивільний Кодекс з його визначенням підприємства, досі не внесли змін до ст. 15 КЗпП стосовно сторін трудового договору. Як і раніше, там продовжують фігурувати підприємства, установи, організації (див.: Коментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации. - М.: Проспект, 1997. - С.39).

Законодавчий різнобіг у визначенні суб'єктів, які можуть стати роботодавцями, не можна вважати нормальним явищем. Тому зрозуміла потреба у виробленні єдиних критеріїв визначення роботодавців у сфері суспільно-трудових відносин.

Буквально слово *роботодавець* означає того, хто дає (надає) роботу¹. Але в понятійному апараті трудового права треба оперувати не побутовим значенням слова і навіть не загальною юридичним терміном *роботодавець*.

Надавати роботу на законних підставах можна і спираючись на цивільно-правові угоди (договір підряду, доручення, перевезення тощо) або на основі адміністративно-владних повноважень (виправні роботи). Роботодавцем виступає і правління чи інший орган кооперативу щодо членів кооперативу або фермер, який залучає свою сім'ю до роботи у фермерському господарстві на підставі сімейно-трудових стосунків та ін.

Роботодавець як суб'єкт трудового права – це, вважаємо, особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, у тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

Визначення поняття *роботодавець* (як і поняття *працівник*) важливо було б дати у Кодексі законів про працю, оскільки від чітко сформульованого визначення одного з основних суб'єктів трудового права і залежить ефективність правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. У зв'язку з цим потребують визначення основні ознаки (критерії), якими повинен бути наділений роботодавець як сторона трудового договору, тобто йдеться про з'ясування трудової правосуб'єктності роботодавця.

Варто відзначити, що свого часу над проблемою трудової правосуб'єктності роботодавців активно працювало багато вчених-трудовиків, які, незважаючи на

¹ Новий тлумачний словник української мови взагалі не подає тлумачення цього слова.

певні успіхи у цій сфері, зосереджували свою увагу переважно на трудовій правосуб'єктності соціалістичних підприємств, установ, організацій¹.

Спробуємо згрупувати ознаки, які характеризують трудову правосуб'єктність роботодавців. Таких ознак можна виділити декілька груп, при цьому дозволимо собі не брати до уваги і не виділяти окремі ознаки, що, як видається, зовсім не характеризують трудову правосуб'єктність роботодавця, або такі, які мають другорядний, похідний характер (наприклад, наявність статуту підприємства чи можливість здійснювати завдання, передбачені метою створення підприємства або ж наявність у нього дисциплінарних повноважень).

Більшість науковців серед ознак, які характеризують трудову правосуб'єктність роботодавців, називають:

наявність права прийому і звільнення працівників;

організаційну і майнову відокремленість (самостійність);

наявність грошових коштів для оплати праці;

можливість самостійно нести відповідальність за виконання зобов'язань, що випливають з трудових правовідносин.

О.В.Смірнов вважає, що у сучасних умовах правосуб'єктність роботодавців повинна визначатися за двома критеріями: оперативним та майновим. Оперативний критерій характеризує особливості змісту діяльності і зводиться до здатності здійснювати добір і розстановку кадрів, організовувати працю працівників, створювати їм необхідні умови для якісної і високопродуктивної роботи. Майновий критерій характеризує здатність виплачувати працівникові заробітну плату².

Ці та інші критерії чи ознаки трудової правосуб'єктності роботодавців з деякими відмінностями містить і чинне вітчизняне законодавство. Так закон про власність встановлює, що "власник зобов'язаний забезпечити громадянину, праця

¹ Див.: Догадов В.М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношений // Правоведение. - 1957. - №1; Смирнов О.В. Государственное предприятие как субъект трудового права // Советское государство и право. - 1972. - №2; Бухаловский О.Н. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук. - Воронеж, 1974; Хрусталева Б.Ф. Государственное предприятие - субъект трудового права. - М.: Юридлит., 1976.

² Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - С.63.

якого використовується, соціальні, економічні гарантії та права, передбачені законом". У ст.9 закону про підприємництво зазначено, що в разі укладення трудового договору підприємець зобов'язаний забезпечити умови та охорону праці, її оплату не нижче від встановленого мінімального рівня, а також соціальні гарантії, у тому числі соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до чинного законодавства. Крім того, і цей закон, і закон про підприємства в Україні передбачають відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю та працездатності працівника. Ст.21 КЗпП називає такі основні обов'язки роботодавця: виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Ці обов'язки роботодавця кореспондують з гарантованими Конституцією України правами працівників¹.

Отже, найпершою ознакою правосуб'єктності роботодавців є можливість приймати і звільняти працівників. Ця правомочність впливає, переважно, із законодавства, хоч може визначатися і на інших підставах. Згідно з законом про власність, як уже зазначалося, будь-який власник на договірній підставі, реалізуючи право власності, може використовувати працю громадян. Звідси виходить, що кожен із суб'єктів права власності, визначених у ст.3 цього закону, – громадяни, юридичні особи та держава вправі виступати роботодавцями².

Якщо говорити про громадян-власників, то цілком зрозуміло, що їхні роботодавчі властивості виникають із досягненням повноліття. Тобто трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. І хоча суб'єктом права власності громадяни можуть бути навіть до досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише досягнувши 18-річного віку.

¹ Конституція України. - Ст.43.

² Серед суб'єктів права власності закон про власність називає ще й народ України. Але, за Конституцією (ст.13), від імені українського народу права власника здійснюють органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Вони ж, очевидно, і виступатимуть роботодавцями, здійснюючи права власності народу України.

Трудова правосуб'єктність юридичних осіб за загальним правилом виникає з моменту їх державної реєстрації. Саме факт державної реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності чи легалізації, наприклад, громадського об'єднання у встановленому законом порядку, з якого вони набувають статусу юридичної особи, є тим моментом, з якого виникає як загальна цивільна, так і трудова правосуб'єктність власників – юридичних осіб.

У правничій літературі жодних сумнівів не виникає щодо трудової правосуб'єктності юридичних осіб. А от чи можуть не юридичні особи (філії, представництва та інші відокремлені підрозділи суб'єктів підприємницької діяльності) приймати і звільняти працівників, чи мають вони трудову правосуб'єктність?

Більшість представників науки трудового права вважають, що не можна ототожнювати трудову правосуб'єктність з цивільною правосуб'єктністю юридичних осіб¹. Право прийому та звільнення працівників може належати і деяким суб'єктам, що не користуються статусом юридичної особи. Але їх трудова правосуб'єктність, як видається, все одно пов'язана з цивільною правосуб'єктністю і залежить від неї. Ті ж самі філії чи представництва утворюються юридичними особами для забезпечення виконання статутних цілей та завдань цих юридичних осіб і наділяються ними певними повноваженнями для самостійної участі у цивільному обороті. Отож, можна говорити про їх цивільну правосуб'єктність, яка хоч і не повною мірою відповідає правосуб'єктності юридичної особи, проте вона наявна. Наприклад, згідно з Положенням про порядок створення і реєстрації комерційних банків², філія банку – банківська установа, яка не є юридичною особою, діє від імені головного банку на підставі окремого положення, має свій субкореспондентський рахунок і МФО або працює на єдиному кореспондентському рахунку з головним банком та проводить банківські операції, передбачені положенням про філію за умови наявності і в межах дозволу, наданого банком – юридичною особою. Отже, якщо юридична особа як власник частину

¹ Див.: Хрусталеv Б.Ф. Указ. праця. - С.28; Волкова О.Н. Указ. праця. - С.113; Іванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. - С.275.

² Затверджене Постановою Правління Національного банку України від 21.07.1998 р. №281.

своїх повноважень делегує утвореним нею відокремленим підрозділам, то вони, реалізуючи право власності, вправі використовувати працю громадян, тобто бути роботодавцями.

Закон України "Про збір на обов'язкове соціальне страхування" називає філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичних осіб, що не є юридичними особами, платниками збору на обов'язкове соціальне страхування (у тому числі на випадок безробіття), а отже, юридично визнає за ними трудову правосуб'єктність.

Інакший підхід до питання трудової правосуб'єктності держави як суб'єкта права власності. Як відомо, свої повноваження власника держава реалізує через створені нею органи. У загальнодержавній власності - через Верховну Раду України; в комунальній - через обласні, районні, міські, селищні і сільські Ради народних депутатів. Тому цілком очевидно, що саме ці органи і будуть уповноваженими суб'єктами, які виступатимуть роботодавцями у випадку реалізації державою своїх повноважень власника.

Другою основною ознакою трудової правосуб'єктності роботодавців є їх майнова самостійність.

У юридичній літературі, характеризуючи цю ознаку роботодавця, деякі автори вважають, що достатньо мати фонд заробітної плати і самостійно ним розпоряджатися¹. Можливо, на той час, коли роботодавця фактично представляли лише державні підприємства, установи, організації, фонд оплати праці і був ознакою їх трудової правосуб'єктності. У наш час, напевне, обмежуватися лише фондом оплати праці не можна. Фонд оплати праці компенсує тільки прямі затрати на використання робочої сили. Сучасний роботодавець повинен мати достатньо коштів для забезпечення за свій рахунок цілої низки пільг матеріального характеру для своїх працівників. А в разі заподіяння шкоди їх здоров'ю в процесі трудових відносин він повинен мати кошти для відшкодування завданих збитків.

Аналіз норм окремих законодавчих актів показує, що роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові не просто заробітну плату, а оплату у

¹ Советское трудовое право: вопросы теории. - С.269-273.

розмірі не нижче від встановленого державою мінімального рівня. Тому майнові можливості його повинні бути достатніми для забезпечення цієї вимоги.

Кожен роботодавець повинен зареєструватися як платник страхових платежів. І, відповідно до чинного законодавства, сплачувати збори на обов'язкове державне пенсійне страхування та обов'язкове соціальне страхування. Законом України про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування від 26 червня 1997 року¹ передбачено, що всі роботодавці, які використовують працю найманих працівників, зобов'язані сплачувати до державного бюджету збір у розмірі 32% від фактичних витрат на оплату працівників, у які входять витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, у тому числі у натуральній формі. Якщо врахувати ще 5,5%, які роботодавець зобов'язаний сплачувати на обов'язкове соціальне страхування, куди входять і страхування на випадок безробіття², то стає очевидним, що одним фондом оплати праці для характеристики роботодавчої правосуб'єктності не обмежитись.

Як бачимо, реалізуючи своє право власності, стати роботодавцем може не кожен власник, а тільки такий, який має достатні майнові засоби для забезпечення матеріальних витрат на використання найманої робочої сили.

Третьою ознакою правосуб'єктності роботодавців є їх здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Цю ознаку, незважаючи на її очевидність і легальне закріплення, не завжди визнавали у юридичній літературі. Більше того, автори колективної монографії "Права підприємства в галузі організації праці"³ спробували виділити цю ознаку для характеристики підприємств як роботодавців, проте не були підтримані відомими вченими-трудовамиками.⁴ Послідовним у цьому плані виявився хіба що О.В.Смірнов,

¹ Відомості Верховної Ради України. - 1997. - №37. - Ст.237.

² Див.: Закон України про збір на обов'язкове соціальне страхування // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - №37. - Ст.238.

³ Бочков А.Ф., Артемова В.Н., Островский Л.Я., Семенов В.И. Права предприятия в области организации труда. - Минск, 1971.

⁴ Советское трудовое право: вопросы теории. - С.269-273.

котрий як у ранніх своїх працях¹, так і тепер твердо обстоює позицію щодо створення роботодавцем "необхідних умов для якісної і високопродуктивної роботи"².

Відзначимо, що законодавець недаремно наголошує на необхідності забезпечувати для всіх працівників належні умови праці. Ця вимога впливає із самої сутності трудового права як права соціального, яке виникло як засіб охорони праці. А належні умови праці повинен забезпечувати роботодавець.

Можна заперечити цю ознаку, вважаючи, що всі ці обов'язки скоріше всього становлять зміст трудових правовідносин, а не передумови роботодавчої правосуб'єктності, бо забезпечення відповідних умов праці покладається вже на фактичного роботодавця, тобто на особу, яка вступила у трудові правовідносини, найнявши певного працівника, а, отже, яка реалізувала свою роботодавчу правосуб'єктність³. Логіка у такому запереченні є тільки на перший погляд. Законодавець недаремно вимагає, щоб роботодавець, укладаючи трудовий договір, а отже, ще до виникнення трудових правовідносин, прийняв на себе зобов'язання створити працівникові безпечні та нешкідливі умови праці. Така вимога, по суті, є передумовою його правосуб'єктності. Не може бути роботодавцем особа, яка неспроможна забезпечити працівникові умови праці, необхідні для виконання роботи. Тим більше, що головні з таких умов праці визначені законодавством про працю або колективним договором.

Законодавством, зокрема⁴, передбачається, що жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці. А власник, який створив

¹ Смирнов О.В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права // Советское государство и право. - 1972. - №2. - С.22-28.

² Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. - С.63.

³ На необхідність розмежування передумов та змісту правосуб'єктності роботодавців наголошував свого часу Б.Ф.Хрустальов. Аналізуючи трудову правосуб'єктність підприємств, він писав, що передумови повинні дати відповіді на запитання, за яких умов можливо визнати підприємство як суб'єкт трудового права, і в яких матеріальних умовах надані підприємству права фактично можуть бути реалізовані (див.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. - С.60).

нове підприємство, зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок його роботи (ст.155 КЗпП України).

Забезпечення належних умов праці як ознака роботодавця, очевидно, має трактуватися у даному випадку в широкому значенні цього слова. Тобто особа, щоб набути статусу роботодавця, повинна мати змогу забезпечувати не просто безпечні і пешкідливі умови праці, але й умови праці щодо обмеження робочого дня і робочого тижня, мати можливість надавати працівникові щорічну оплачувану відпустку тощо. Роботодавець повинен сплачувати обов'язкові внески на державне пенсійне забезпечення, соціальне страхування і страхування на випадок безробіття. А якщо в результаті неналежного забезпечення ним відповідних умов праці працівникові буде завдано шкоди, ушкодження здоров'я, то роботодавець повинен відшкодувати її згідно з чинним законодавством.

Такими є основні критерії (ознаки) трудової правосуб'єктності роботодавців. Отже, роботодавцями можуть бути суб'єкти, що мають право відповідно до чинного законодавства приймати і звільняти на підставі трудового договору працівників і виплачувати їм винагороду не нижче від встановленого державою мінімуму, а також забезпечувати належні умови для здійснення ними своєї праці.

Всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність, з огляду на наведені критерії можна поділити на окремі групи: роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи. Така класифікація з позицій правового становища роботодавців є певною мірою умовною, оскільки залишає за своїми межами деякі інші види суб'єктів трудових правовідносин. Але вона, як видається, дає можливість для найбільш повної характеристики роботодавчої правосуб'єктності названих груп роботодавців.

Найчисленнішу групу роботодавців являють собою юридичні особи. Закон України про збір на обов'язкове соціальне страхування, визначаючи платників збору на обов'язкове соціальне страхування, а отже, і роботодавців, називає такими платниками всі юридичні особи - суб'єкти підприємницької діяльності незалежно від форми власності, їх об'єднання, бюджетні, громадські та інші установи й організації, об'єднання громадян тощо.

Питання про юридичних осіб як роботодавців у науці трудового права порушували М.Г.Александров, В.С.Андреев, А.Валтнер та деякі інші вчені.¹ Однак, незважаючи на те, що правом прийому на роботу працівників користувались на практиці і окремі підрозділи юридичних осіб, які не мали прав юридичної особи, всі дослідження правосуб'єктності роботодавців зводилися до її визнання за підприємствами, установами та організаціями. Тим більше, що й чинне на той час цивільне законодавство саме їх визнавало юридичними особами, а законодавство про працю регулювало трудові відносини між "трудящими" (робітниками і службовцями) та підприємствами, установами, організаціями.

Тепер же, спираючись на закон про власність, де суб'єктом права власності, а отже, таким, що вправі укладати і трудові договори, є юридична особа, або на закон про підприємництво, де одного з підприємців називають юридичну особу, а не підприємство, установу, організацію, треба переглянути і підходи до трактування поняття роботодавця. Кодекс законів про працю у цьому випадку визначає стороною трудового договору власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, проте таке формулювання не є ідеальним. Власник, який володіє, користування і розпорядження належним йому майном, не завжди безпосередньо бере участь у трудових правовідносинах як роботодавець. Найчастіше його інтереси у даному випадку представляє уповноважений для цього орган – керівник підприємства, дирекція та ін.

Більш того, власник, який створив і зареєстрував підприємство у формі юридичної особи, формально є його власником. Однак він не вправі розпоряджатися майном створеного ним підприємства (юридичної особи) і приймати на роботу осіб за трудовим договором, оскільки вже з моменту державної реєстрації повноваження власника переходять до цієї юридичної особи. Вона за законом про підприємництво є підприємцем, а водночас і роботодавцем. Приймає на роботу вже юридична особа і, зрозуміло, що не від імені власника, який її зареєстрував, а від свого власного. Тому формулювання "власник

¹ Див.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - С.200-203; Валтнер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права // Правоведение. - 1965. - №2. - С.78.

підприємства є стороною трудового договору (роботодавцем)” концептуально **неправильне**¹.

Відзначимо, що поняття юридична особа як учасник правовідносин, як суб’єкт, що наділяється відповідними правами і обов’язками, - категорія цивільного права. І саме в науці цієї галузі треба шукати обґрунтування правосуб’єктності юридичної особи, яка характеризує її і як учасника трудових правовідносин.

Інститут юридичної особи має свою давню історію. Ще до початку нашого тисячоліття римські юристи розглядали ідею про існування організацій (спілок), які володіли відповідним майном і виступали в цивільному обороті від власного імені. І хоча поняття *юридична особа* не було відоме римським юристам, а відтак і його сутність не досліджувалася, але щодо самої ідеї розширити коло суб’єктів приватного права, то тут, як зазначено в юридичній літературі, “ми зобов’язані римському праву”².

Найбільшого розвитку конструкція юридичної особи досягла наприкінці ХІХ ст. З’явилися оригінальні дослідження проблеми юридичних осіб у працях таких відомих учених, як Савіньї, Ієрінг, Гірке, Дернбург та інших, переважно німецьких і французьких цивілістів, які заклали основи сучасного розуміння цього інституту³.

Вже у ХХ ст. над проблемою сутності юридичної особи активно працювали російські радянські вчені А.В.Венедиктов, С.Н.Братусь, Ю.К.Толстой⁴ та ін. В Україні її досліджував свого часу А.А.Пушкін⁵.

Головна теоретична проблема, що викликає найбільше дискусій, і, по суті, основна відмінність концепцій різних теоретиків цивільного права полягає у

¹ Власник підприємства (юридичної особи), яке він створив і зареєстрував, виступатиме роботодавцем безпосередньо тільки у випадку найняття керівника підприємства. В інших випадках керівник підприємства, наймаючи працівників, діятиме не від імені власника підприємства, а від імені юридичної особи, яку він представлятиме як уповноважений орган.

² Дождев Д.В. Римское частное право: Учебник. - М., 1996. - С.268-272.

³ Гражданское право: Учебник /Под ред. А.П.Сергеева, Ю.К.Толстого. - М.: Проспект, 1998. - Ч.1. - С.116.

⁴ Див.: Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. - М.: Л., 1948; Братусь С.М.

⁵ Юридические лица в советском гражданском праве. - М., 1947; Толстой Ю.К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР. - Л., 1955.

⁶ Пушкін А.А. Правовые формы управления промышленностью в СССР: Автореф. дис... д-ра юрид. наук - Харьков, 1964.

з'ясуванні того, хто ж (чи що) є носієм властивостей юридичної особистості, тобто субстратом юридичної особи. З огляду на різні підходи до відповіді на це питання всі теорії юридичної особи можна розділити на дві групи. До першої належать концепції, які відкидають наявність якогось реального суб'єкта з властивостями юридичної особи; до другої – концепції, які визнають реальне існування носія таких властивостей¹.

Фундаментальною підставою першої групи концепцій є “теорія фікції” юридичної особи, яку запропонував Савіньї. Він вважав, що властивостями суб'єкта права (свідомістю, волею) насправді володіє тільки людина. Тому законодавець з практичних міркувань визнає за юридичними особами властивості людської особистості. Для цього він створює нібито юридичну фікцію, вигаданого суб'єкта права, який існує тільки як абстрактне поняття. Отже, юридична особа – це не соціальна реальність, а фікція, камуфляж.

Друга група теорій юридичної особи виходить з реального існування юридичних осіб як суб'єктів права. Яскравим представником цього напряму є французький вчений Саллейль, який розробив “реалістичну теорію” юридичної особи. За цією теорією, юридичні особи як особливі суб'єкти існують в реальній дійсності і є ніби своєрідним соціальним організмом.

Фактично на концепції реального існування юридичної особи ґрунтувалася також радянська правова доктрина. Відома теорія колективу А.Венедиктова², теорія держави С.Аскназія³ чи теорія директора Ю.Толстого⁴ виходили з наявності людського субстрату (особи чи колективу) в державній юридичній особі. Державні підприємства, установи, організації визнавалися суб'єктами правовідносин, оскільки за ними стояли живі люди – трудовий колектив чи директор, завдяки яким вони і брали участь у цивільному обороті. Теорія реальності юридичної особи була

¹ З таких же позицій щодо теорій юридичної особи виходять автори нового російського підручника з цивільного права (див.: Гражданское право: Учебник /Под ред.А.П.Сергеева, Ю.К.Толстого - М.: Проспект, 1998. - Часть I. - С.121). За цим підручником цитуємо далі і деякі положення авторів тієї чи іншої теорії.

² Венедиктов А.В. Указ. праця.

³ Аскназий С.И. Об основаниях правовых отношений между государственными социалистическими организациями // Ученые записки Ленингр. юрид. ин-та. - Л., 1947. - Вып. IV.

⁴ Толстой Ю.К. Указ. праця.

покладена в основу її юридичного визначення, поданого в цивільному законодавстві, яке з деякими відмінностями збереглося дотепер у Цивільному кодексі України. Зрозуміло, що на сучасному етапі розвитку суспільно-економічних відносин поняття юридичної особи, закладене в Цивільному кодексі, вже не може відповідати тим вимогам, які до нього пред'являються, і потребує суттєвих змін. Не можна розглядати підприємство – юридичну особу, з одного боку, як самостійний господарюючий суб'єкт, як учасника правовідносин, що діє від свого імені, а з іншого – як суб'єкт – юридичну особу, який не вправі приймати на роботу, бо замість нього це робить власник підприємства, тобто юридичної особи. На це немає жодних юридичних підстав, бо підприємницька діяльність передбачає саме участь її суб'єктів у відповідних правовідносинах, тобто укладення фізичною чи юридичною особою угод, договорів, у тому числі і трудових від свого імені.

На сьогодні основною теорією юридичної особи на Заході є теорія фікції¹. Якщо раніше її поділяли далеко не всі дослідники і популярними були й інші теорії, то поступово конструкції юридичної особи чимраз чіткіше почали надавати ознак фіктивності.

Законодавство багатьох країн прямо вказує на фіктивність юридичних осіб. Англійські та американські закони визначають, наприклад, корпорацію як "штучне утворення, яке є невидимим і існує лише завдяки закону"². У цивільному кодексі Чилі закріплено таке визначення юридичної особи: "Юридичною особою є особа фіктивна, здатна здійснювати права і нести цивільні обов'язки та вступати у правові і неправові відносини"³.

Цілком ясно, що теоретичні положення лише тоді чогось варті, коли вони знаходять своє юридичне закріплення і вираз у нормах права. Тому кодифікуючи цивільне законодавство, потрібно, очевидно, враховувати всі найсучасніші надбання світової правової думки, зокрема і в розумінні сутності юридичних осіб, і

¹ Див.: Советское и иностранное гражданское право: проблемы взаимодействия и развития /Под ред. В.П.Мозолина. - М., 1989. - С.182.

² Див.: Гражданское и трудовое право капиталистических государств /Под ред. Е.А.Васильева. - М., 1993. - С.78.

³ Див.: Советское и иностранное гражданское право: проблемы взаимодействия. - С.179.

не повторити помилок росіян, які, прийнявши в 1994р. новий Цивільний кодекс, у ст.48 дали визначення юридичної особи, що мало чим відрізняється від того, яке було закріплене у старому цивільному законодавстві РСФСР¹. В результаті сформульоване легальне визначення юридичної особи не зовсім співвідноситься з деякими іншими статтями цього ж кодексу. Наприклад, за ст.98 ЦК РФ акціонерне товариство може бути створене однією особою чи складатися з однієї особи, якщо всі акції набуває одна особа. Так само і товариство з обмеженою відповідальністю теж може створювати одна особа (п.1 ст.87 і п.1 ст.95 ЦК РФ). Отже, якщо раніше юридичною особою обов'язково був колектив – щонайменше два засновники, то тепер це може бути і одна особа: як фізична, так і юридична.² Тим часом ЦК РФ вказує на юридичну особу як на організацію з учасниками. Тому В.К.Андреев резонно запитує розробників Цивільного кодексу: “Навіщо визначати поняття юридичної особи як організації, якщо вона може нею створюватися і з неї складатися”³.

Щоб запобігти помилок в процесі кодифікації цивільного законодавства, варто, формулюючи визначення юридичної особи, запозичити теорію фікції як найбільш прийнятну у даному випадку, що пройшла випробування часом.⁴ Можна запропонувати й таке визначення юридичної особи: “Юридичною особою є такий суб'єкт, який створений згідно з чинним законодавством, здатний брати участь у цивільному обороті від свого імені та нести відповідальність згідно зі своїми зобов'язаннями”.

¹ Див.: Богданов Е.В. Сущность и ответственность юридического лица // Государство и право. – 1997. - №10. - С.97.

² Закон України “Про господарські товариства” від 19.09.1991 року передбачає, що господарські товариства створюються “на засадах угоди юридичними особами і громадянами”, тобто не допускає одноособового утворення акціонерних та інших товариств. Однак на практиці є вже багато випадків, коли в процесі діяльності, наприклад, товариства з обмеженою відповідальністю реально залишається тільки один учасник. Формально таке товариство мало б припинити свою діяльність, оскільки за законом їх має бути як мінімум двоє. Але здебільшого такі товариства з одним учасником продовжують функціонувати.

³ Андреев В.К.Гражданский кодекс Российской Федерации и новейшее законодательство // Государство и право. – 1996. - №4. - С.114.

⁴ Цивілістична наука України у цьому плані чомусь віддає перевагу традиційним для українського права підходам до поняття юридичної особи. Як зазначається в одному з останніх підручників з цивільного права, “в юридичних особах діє об'єднана людська воля, об'єднана людська сила в певному напрямі, зумовленому метою створення юридичної особи” (див.: Цивільне право: Підручник для юридичних вузів. - К.: Вентурі, 1997. – Ч.1. - С.83.

Поняття юридичної особи з позицій теорії фікції не менш актуальне і для трудового права, особливо для теорії роботодавчої правосуб'єктності. Якщо юридична особа як суб'єкт трудових правовідносин - це лише фікція, яка існує тільки завдяки закону, то в усіх випадках її участі у правовідносинах, набуття нею прав та обов'язків можливі лише з допомогою її органів, якими виступають директори, керуючі та ін. Це, однак, не означає, що директор чи інший керівник мають статус роботодавця. Тому юридично неправильним є прийняте у трудовому законодавстві формулювання, за яким "трудоий договір - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом". Такий орган лише представляє інтереси власника - юридичної особи, істинного суб'єкта трудових правовідносин. У цивільних правовідносинах, наприклад, уповноважений орган юридичної особи за жодних обставин не визнається стороною договірних зобов'язань.

З позиції теорії фікції юридичної особи не викликає особливих труднощів обґрунтування трудової правосуб'єктності філій, відділень та інших відокремлених підрозділів юридичних осіб, які відповідно до закону статусом юридичної особи не користуються, але у яких незаперечний факт наявності роботодавчих властивостей. І практика, і чинне законодавство свідчать про участь зазначених суб'єктів у трудових правовідносинах на боці роботодавців. Згадуваний вже закон про збір на обов'язкове соціальне страхування називає філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичних осіб платниками збору на обов'язкове соціальне страхування (у тому числі на випадок безробіття), що свідчить про офіційне визнання їх роботодавцями, які використовують працю найманих працівників.

Якщо юридична особа - це всього лише фікція, яка реально не існує, але все ж таки є суб'єктом правовідносин саме тому, що закон визнає за нею властивості суб'єкта, то чому філія, відділення чи інший відокремлений підрозділ не можна визнати такою ж фікцією з тими ж наслідками, які випливають з правосуб'єктності юридичної особи? Існуючий нереально, а тільки з позицій закону суб'єкт наділяє частиною своїх повноважень також створений ним відокремлений підрозділ, який вправі бути учасником трудових правовідносин. Відповідно до Закону про підприємства в Україні, підприємство (юридична особа) має право створювати

філіали, представництва, відділення та інші відособлені підрозділи з правом відкриття поточних і розрахункових рахунків та затверджує положення про них. Здебільшого, філії і представництва чи інші відокремлені підрозділи юридичної особи створюються поза межами знаходження юридичної адреси самої юридичної особи. Отже, філія - це структурно і територіально відособлена частина юридичної особи, яка за місцем свого знаходження виконує всі або найголовніші функції самої юридичної особи¹.

У своїй більшості філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичних осіб беруть участь у цивільному обороті на підставі довіреності, виданої їй керівнику головною юридичною особою. Але в частині прийому і звільнення працівників Положення про відокремлені підрозділи прямо передбачають серед повноважень керівників філій чи відділень право приймати і звільняти працівників. І хоч такий найм робочої сили відбувається в межах фонду оплати праці, затвердженого юридичною особою і за схваленим нею штатним розписом, укладаються трудові договори все ж таки від імені відокремленого підрозділу, а не від імені юридичної особи.²

Роботодавчі властивості відокремлених підрозділів юридичних осіб можна було б юридично засвідчити на підставі закону про колективні договори і угоди, якби законодавець спромігся більш чітко визначити сферу укладення колективних договорів. Видається, що ч.2 ст.2 цього закону мала б визначити можливість укладення колективного договору у відокремлених (виділення автора) структурних підрозділах підприємств, організацій в межах компетенції цих підрозділів.

За умов, передбачених у нижній редакції цієї статті, укладення колективного договору в структурних підрозділах підприємств, які розташовані за тією ж юридичною адресою, що й головна юридична особа, видається недоцільним і невиправданим з багатьох позицій, найголовніша з яких – відсутність однієї сторони такого колективного договору – роботодавця.

¹ Цивільне право: Підручник. – Ч.1. - С.99.

² Кодекс праці Польщі, визначаючи у ст.3 поняття "роботодавця" вказує, що таким може бути "jednostka organizacyjna chocby nie posiadala osobowosci prawnej". (організаційна одиниця, у тому числі і така, що не є юридичною особою).

Найширше з поміж юридичних осіб роботодавців представлені юридичні особи – підприємці. З метою підприємницької діяльності згідно з законодавством вони мають право укладати з громадянами договори про використання їхньої праці. Сама форма підприємницької діяльності суттєвого впливу на рівень їхньої трудової правосуб'єктності не повинна мати. Незалежно від того, чи це державна юридична особа, чи приватна, її роботодавчі властивості щодо найму на роботу треба визнавати рівними. Відмінності можуть торкатися лише органів, здійснювати від імені юридичної особи приймати і звільняти працівників. Переважно це визначається статутом юридичної особи. На державних підприємствах від імені юридичної особи виступає одноособовий орган, наприклад, директор, начальник, який і користується правом найму працівників. Самого керівника державного підприємства призначає на посаду відповідне міністерство або інший підвідомчий Кабінету Міністрів України орган державної виконавчої влади. Наймання на роботу керівника підприємства, що є у загальнодержавній власності, відбувається на контрактній основі¹. Умовами контракту згідно з пунктом 15 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, затвердженого Кабінетом Міністрів України 2 серпня 1995 року² передбачено, що керівник укладає трудові договори з працівником підприємства відповідно до чинного законодавства.

В акціонерних товариствах, у товариствах з обмеженою відповідальністю та інших корпоративних формуваннях право прийому і звільнення працівників належить виконавчим органам відповідних юридичних осіб. І хоч закон про господарські товариства детально не регламентує ці питання, повноваження таких товариств як роботодавців визначають їхні статuti. Навіть за умови, що виконавчі органи є колегіальними (правління, дирекція), право укладати трудові договори належить до компетенції одноособових керівників цих колегіальних органів – голів правління, директорів, виконавчих директорів та ін. Їм належать здебільшого

¹ Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності. - Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. №203 // ЗП України. - 1993. - №6. - Ст.121.

² ЗП України. - 1995. - №11. - Ст.264.

і дисциплінарні повноваження. Що ж до визначення умов оплати праці працівників, встановлення систем і форм оплати праці (крім тих питань, які визначають на рівні колективно-договірного регулювання), затвердження штатного розпису, то ці питання переважно розв'язують рішенням колегіального органу юридичної особи.

Своєрідно вирішуються питання трудової правосуб'єктності селянських (фермерських) господарств. Називаючи такі господарства формою підприємництва громадян України (ст.2) та визначаючи за господарствами статус юридичної особи (ст.9), Закон України про селянське (фермерське) господарство в редакції від 22 червня 1993 року,¹ регламентуючи специфіку трудових відносин найманих працівників, не виправдано обмежує роботодавчі права господарства. Зокрема, передбачено, що трудовий договір із залученими до роботи у фермерському господарстві громадянами підлягає реєстрації у місцевій Раді народних депутатів, яка передала земельну ділянку у власність або надала її в користування, якщо селянське (фермерське) господарство є основним місцем роботи для цих осіб. Навіть записи у трудових книжках таких працівників про їх трудовий стаж повинні бути підтверджені місцевими органами державної виконавчої влади (ст.23).

Видається, що за такої редакції законом допущено щонайменше дві недоречності. По-перше, понижені самі наймані працівники фермерських господарств, які, щоб підтвердити власний трудовий стаж, повинні звертатися за санкцією до державних органів. По-друге, селянське (фермерське) господарство як юридична особа, маючи всі необхідні реквізити, не може без згоди Ради народних депутатів оформити трудові відносини з найманими працівниками. Навряд чи такі обмеження роботодавчої правосуб'єктності селянських (фермерських) господарств можуть бути виправдані якимись об'єктивними чинниками. Очевидно, знову йдеться про елементарну неузгодженість між окремими нормативними актами.

Серед юридичних осіб — роботодавців значне місце посідають не підприємницькі юридичні особи. Якщо найм працівників роботодавцями — підприємцями проводять для більш повної реалізації основної мети

¹ Відомості Верховної Ради України. - 1992. - №14. - Ст.186.

підприємництва – досягнення прибутку, то залучення працівників юридичними особами непідприємницького спрямування передбачає виконання з їх допомогою тих основних завдань і функцій, заради яких утворюються і діють відповідні юридичні особи – організації, установи, заклади тощо.

Зокрема, відповідно до Положення про державний вищий заклад освіти, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996 року, № 1074, вищий заклад освіти визнано юридичною особою, він має самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку із зображенням Державного герба України і своїм найменуванням. Наймає на роботу працівників його керівник відповідно до чинного законодавства за трудовим договором, у тому числі за контрактом, а також на основі конкурсного відбору на умовах, встановлених статутом вищого закладу освіти.

Законодавство визнає юридичними особами і громадські об'єднання (політичні партії і громадські організації)¹, а також релігійні організації², які так само вправі виступати роботодавцями, використовуючи працю громадян, якщо це їм необхідно для виконання статутних завдань. Крім того, вони вправі у визначеному законодавством порядку засновувати видавничі, поліграфічні, виробничі, реставраційно-будівельні, сільськогосподарські та інші підприємства, а також добродійні заклади (притулки, інтернати, лікарні тощо), яким теж надається статус юридичної особи. Саме вони виступатимуть роботодавцями і діятимуть при цьому від свого імені, а не від імені релігійної організації (юридичної особи), яка їх утворила.

Як випливає із закону “Про власність”, держава є суб'єктом права власності, а отже, може розглядатися як роботодавець. Однак сама держава як суб'єкт правовідносин теж є певною мірою фікцією. Як і юридична особа, вона бере участь у відповідних правовідносинах через свої органи, які на підставі закону (Конституції) представляють її інтереси. Але якщо у відносинах за участю

¹ Про об'єднання громадян. Закон України від 16.06.92 р // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №34. - Ст.504.

² Про свободу совісті та релігійні організації. Закон України від 23.04.91 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №25. - Ст.283.

юридичних осіб, від імені яких діють уповноважені ними органи, безпосереднім учасником (стороною) правовідносин виступає сама юридична особа, а не її орган, то стосовно держави ситуація має дещо інший вигляд, особливо в тій частині, що торкається трудових правовідносин. Верховна Рада України, наприклад, є суб'єктом загальнодержавної власності (ст.31). Але, наймаючи на роботу керівників підприємств, що є у загальнодержавній власності, як уже зазначалося, роботодавцями виступають відповідні міністерства та інші підвідомчі Кабінету Міністрів України органи. Тобто стороною трудового договору тут є органи виконавчої влади, а не Верховна Рада України.

З'ясовуючи трудову правосуб'єктність на рівні учасників права комунальної власності, ми неодмінно натрапимо на вже знайому юридичну особу, яка фактично і тут виступає роботодавцем. Усі виконавчі структури місцевих Рад, їх відділи та управління, обласні та районні адміністрації в системі центральної виконавчої влади є юридичними особами. Тому навіть державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами. Подібно до того, як у випадку участі державних органів у цивільному обороті, вони фігурують у правовідносинах як юридичні особи, так і відносини пов'язані з наймом на державну службу, можливі, якщо роботодавцем виступатиме юридична особа. Як відомо, цивільні і трудові відносини – це сфера приватного, а не публічного права. У публічно-правових відносинах державні органи, виконуючи владні повноваження, діють уже як орган держави, а не як юридичні особи. Але і як суб'єкти публічного права вони не втрачають ознак юридичної особи, бо є такими ж фікціями, як і вона¹.

Самостійну групу роботодавців відповідно до чинного законодавства становлять фізичні особи. Кодекс законів про працю України після доповнень,

¹ У Проекті Цивільного кодексу України виділені окремим видом юридичні особи публічного права і передбачено, що в разі їх участі у цивільних правовідносинах вони повинні керуватися нормами цивільного права (приватного права). Див.: Цивільний кодекс України. Проект від 25 серпня 1996 р // Українське право. - Число 2. - 1996. - С.49.

внесених у відповідні статті законом від 5 липня 1995 року,¹ офіційно визнав за фізичними особами право найму на роботу. До того, незважаючи на те, що практика залучення окремими фізичними особами інших громадян для роботи хатніми робітницями, особистими водіями та ін., існувала і за радянських часів, це вважалось винятком із загального правила і тому не регламентувалося Кодексом законів про працю.

Наприкінці 80-х років було зроблено спробу врегулювати трудові відносини, у яких сторони договору з обох боків були громадянами. Держкомпраці СРСР і Секретаріат ВЦРПС 28 квітня 1987 року затвердили Положення про умови праці осіб, котрі працюють у громадян за договорами², яким фактично було легалізовано особистий найм робочої сили, хоч поки що тільки для роботи в домашньому господарстві громадян, наданні їм технічної допомоги у літературній чи іншій теоретичній діяльності або інших видів послуг. Однак остаточно всякого роду табу щодо правових можливостей використання фізичною особою праці інших громадян зняв Закон України про власність. Визначивши у ст. 5 право власника (в тому числі фізичної особи) використовувати на договірній основі працю інших громадян, закон, по суті, ліквідував усі обмеження, що існували у цій сфері. Згодом були внесені відповідні зміни і до Кодексу законів про працю. Ст.21 передбачає тепер, що стороною трудового договору як роботодавець може бути фізична особа³.

Всіх фізичних осіб як роботодавців можна умовно поділити на дві групи. Першу становлять ті фізичні особи, які можуть реалізувати своє право найму на роботу, однак, використовуючи працю інших осіб, вони не ставлять собі за мету одержання доходів. Це здебільшого громадяни (власники), які використовують найманих працівників для роботи в домашньому господарстві, для догляду за

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1995. - №28. - Ст.204.

² Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1987. - №12. - С.14-17.

³ Очевидно, що з прийняттям Закону “Про власність” акти колишнього СРСР, що йому суперечили, не могли застосовуватися на території України. Одним з таких актів було і згадане Положення від 28 квітня 1987 року. Тому більш ніж дивним видається звернення до нього, коли була спроба коментувати у 1996 році законодавство України на сторінках журналу “Право України” (див.: Заржицький О., Миргородський Д. Особливості правового становища осіб, які працюють у громадян за трудовим договором // Право України. – 1996. - №10. - С.42-43.

малолітніми дітьми, важкохворими членами сім'ї, а також для роботи особистими водіями, друкарками тощо.

До другої групи належать фізичні особи – роботодавці, вид занять яких потребує використовувати найману працю. Здебільшого суспільнокорисна діяльність таких роботодавців пов'язана з одержанням ними доходу. Їх право найму робочої сили додатково передбачено відповідними нормативними актами.

Значну частину роботодавців цієї групи становлять фізичні особи - підприємці. За законом про підприємництво громадяни України та інших держав, не обмежені законом у правоздатності або дієздатності в процесі підприємницької діяльності, мають право укладати з громадянами договори про використання їхньої праці (ст.9). Жодних обмежень щодо роботодавчих властивостей підприємців, які здійснюють свою діяльність, без створення юридичної особи, не передбачено, за винятком хіба що права на укладення між ними та найманими працівниками колективного договору.

Щоправда, є одне застереження, яке пов'язане з веденням трудових книжок, що, як відомо, є основним документом про трудову діяльність працівника. Відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженої наказом Мінпраці України, Мінюсту України, Мінсоцзахисту України 29 липня 1993 р. № 58 із наступними змінами¹, на працівників, які працюють на умовах трудового договору у підприємств, що не мають прав юридичної особи, а також на працівників, які працюють у окремих громадян на їх обслуговуванні (як домашні робітниці, няні, шофери, охоронники та ін.), трудові книжки не заводять. Їх робота підтверджується довідкою організації, за участю якої укладено трудовий договір між наймачем і працівником, а також довідкою про сплату до фонду державного соціального страхування.

Незважаючи на порівняно недавно редакцію цієї Інструкції, викладена у ній норма видається такою, що суперечить правовим нормам, які мають вищу юридичну силу. Якщо трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника (ст. 48 КЗпП), то чому працівники, які працюють за

¹ Людина і праця. ~ 1993. - №9-10; 1996. - №5.

трудовам договором у фізичних осіб, не можуть мати такого документа? Хіба їхня трудова діяльність менш значна, ніж діяльність тих, що працюють у інших роботодавців? Крім того, ні закон про власність (ст.5), ні закон про підприємництво (ст.9) та й, зрештою, Кодекс законів про працю у ст.21 не передбачають участі якихось організацій в процесі укладення трудового договору між роботодавцем – фізичною особою і працівником. Тоді чому довідки таких організацій – посередників треба брати до уваги для підтвердження трудової діяльності найманих працівників? І, зрештою, всі роботодавці, в тому числі й фізичні особи, – суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують працю найманих працівників, зобов'язані реєструватися як платники збору на обов'язкове державне пенсійне страхування та обов'язкове соціальне страхування та сплачувати відповідні страхові платежі. Отже, чому за всіма цими параметрами фізичні особи - роботодавці прирівняні до роботодавців - юридичних осіб і тільки в тій частині, де йдеться про ведення ними трудових книжок, є винятки. Очевидно, настав час внести зміни до Інструкції про порядок ведення трудових книжок.

Серед роботодавців - фізичних осіб, діяльність яких пов'язана з отриманням доходів, хоч вони і не належать до підприємців, особливе місце посідають приватні нотаріуси та адвокати. Законом України про нотаріат від 2 вересня 1993 року¹ передбачено, що приватний нотаріус вправі мати контору, укладати цивільно-правові, трудові договори, відкривати розрахунковий та інші рахунки в банках (ст.24). Також і Закон України про адвокатуру від 19 грудня 1992 року² надає право адвокатам мати одного або кількох найманих працівників із числа осіб, які мають вищу юридичну освіту. Трудові відносини в цьому випадку визначаються з додержанням трудового законодавства (ст.8). Закон (ст.12) гарантує помічнику адвоката заробітну плату не нижче від встановленого державою мінімального розміру.

Відзначимо, що, незважаючи на прийняту практику укладення трудових договорів, у яких стороною з боку роботодавця виступає фізична особа, що діє на

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №39. - С.383.

² Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №9. - Ст.62.

підставі закону, регулювання таких трудових відносин підзаконними актами потребує вдосконалення. Не зовсім виразним у цьому плані є і чинний Кодекс законів про працю. Закріпивши загальне правило про можливість укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, Кодекс у решті своїх положень виходить з позицій регулювання трудових відносин, у яких наймачем (роботодавцем) виступають юридичні особи – підприємства, організації. Порівняно невеликі трудові колективи (2-3 найманих працівники), що працюють за трудовими договорами у фізичних осіб, залишаються у більшості випадків без відповідної правової захищеності. Цілий ряд норм, які регламентують режим робочого часу, залучення до надурочних робіт, внутрішній розпорядок, оплату праці та ін. передбачають під час їхнього застосування згоди профспілкових органів. Тому найчастіше такі норми залишаються або зовсім не реалізованими, або ж застосування їх на практиці одноосібно роботодавцями – фізичними особами не є легітимним.

На нашу думку, кодифікація трудового законодавства повинна відбуватися з огляду і на таку проблему. Система гарантій трудових прав працівників має бути єдиною як для тих, що працюють у роботодавців - юридичних осіб, так для тих, що працюють у роботодавців - фізичних осіб. І ті, що наймаються до фізичної особи, повинні користуватися однаковими правами та обов'язками для забезпечення цих гарантій нарівні з працюючими в роботодавця – юридичної особи.

2.5. Правосуб'єктність трудових колективів

Одним із суб'єктів трудового права вважається трудовий колектив. Проте на відміну від роботодавців і працівників, яких визнають головними суб'єктами цієї галузі, оскільки вони є учасниками власне трудових відносин –основи всього трудового права, трудовий колектив бере участь здебільшого у колективно-трудовах відносинах, а тому його роль не настільки вагома для трудового права, як у названих головних суб'єктів. До того ж значення трудових колективів у суспільному житті сьогодні дедалі втрачається і це, вважаємо, є цілком закономірне явище.

Загалом, трудові колективи - категорія більше політична, ніж соціально-трудова. З'явилися вони на політичній арені та найбільшого розвитку набули в епоху так званого розвинутого соціалізму, особливо після того, як Конституція СРСР 1977 року піднесла їх до рангу одного з елементів тодішньої політичної системи. Передбачалось, зокрема, що трудові колективи вправі брати участь у плануванні виробництва і соціального розвитку, у підготовці та розстановці кадрів, у вирішенні питань управління підприємствами та ін. Вони повинні були організовувати соціалістичне змагання, сприяти поширенню передових методів роботи, зміцненню трудової дисципліни, вихованню своїх членів у дусі комуністичної моралі, політичної свідомості і виконувати ще багато різних політичних функцій і завдань.

Остаточню статус трудових колективів у сфері соціалістичної суспільної організації праці був визначений Законом про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями від 17 червня 1983 року.¹ Однак, незважаючи на окремі новели, що були привнесені цим Законом у трудове законодавство, він так і залишився практично не діючим нормативним актом декларативного типу. До того ж чимало його положень уже на той час вступали у суперечність із чинним законодавством, яке регламентувало права профспілок, а тому застосування цих положень на практиці було досить проблематичним.

У наш час, незважаючи на всі зміни, що відбулися у суспільно-політичному житті сучасної української держави, проблема трудових колективів дедалі перебуває в центрі уваги як законодавців, так і вчених юристів, які намагаються втримати цих специфічних суб'єктів на багатьох позиціях правового поля.² Пропоновано навіть у новому Кодексі про працю України виділити для них окремий розділ.³

¹ Відомості Верховної Ради СРСР. - 1983. - №25. - Ст. 382.

² П.М.Рабінович називає трудовий колектив серед елементів політичної системи (див.: Основи загальної теорії права та держави. - К., 1994. - С.59).

³ Карпенко Д. Хуторян Н. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю // Право України. - 1998. - №3. - С.43.

У загальному плані теорія права, характеризуючи суб'єктів правовідносин, визнає трудові колективи суб'єктом права. При цьому їх відносять до групи суб'єктів, що представляють так звані соціальні спільності.¹ Щоправда, ця група суб'єктів (народ, нація, населення регіону) стає суб'єктами правовідносин лише в особливих, передбачених законом випадках.² Здебільшого соціальні спільності діють через державні чи громадські організації. Так, відповідно до ст.5 Конституції України, носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Про трудові колективи чинна тепер Конституція України не згадує у жодній із своїх статей. Інші законодавчі акти, що стосуються сфери публічного права, називають їх серед учасників правових відносин теж щоразу рідше. Традиційно трудові колективи домінували серед суб'єктів, що були уповноважені висувати кандидатів до депутатського корпусу представницьких органів державної влади в країні. Але останнім часом і тут відбуваються певні зміни. "Найстаріший" у цій сфері Закон про вибори народних депутатів України від 24 вересня 1997 року³ ще називає трудові колективи серед суб'єктів, яким надано право висунення кандидатів у депутати, але вже Закон України про вибори депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів від 14 січня 1998 року⁴ та Закон України про вибори Президента України від 5 березня 1999⁵ не надає цим соціальним спільностям повноважень щодо висунення відповідних кандидатів. Тепер це право належить зборам виборців "за місцем трудової діяльності", а не трудовим колективам. Як бачимо, у публічно-правових відносинах трудові колективи поступово втрачають свої позиції.

Аналогічна ситуація простежується і у сфері суспільно-трудових відносин, хоч тут це проступає не так яскраво.

¹ Оригінальними у цьому плані виявилися автори підручника "Загальна теорія держави і права" за ред. В.В.Копейчикова. Вони до соціальних спільностей віднесли і адміністративно-територіальні одиниці і виборчі округи (див: Указ. підручник. – С.193).

² Теорія государства и права: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. – С.349.

³ Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №43. – Ст.280.

⁴ Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №3/4. – Ст.15.

⁵ Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №14. – Ст.81.

Нагадаємо, що чинний Кодекс законів про працю України дає легальне визначення трудового колективу, яке збігається з відповідним визначенням у Законі України про підприємства в Україні від 27 березня 1991 року.¹ Ст.252 КЗпП проголошує: “Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством”. У цьому визначенні можна відзначити принаймні дві суперечності, не кажучи вже про проблеми його застосування у контексті з іншими нормативними актами, в яких вживається це поняття.

По-перше, не зрозуміло, чому законодавець, назвавши Главу XVI-A “Трудовий колектив”, дає визначення тільки трудового колективу підприємства. Чи не означає це, що працівники установ і організацій не створюють трудових колективів, а якщо створюють, то чи ці трудові колективи мають якийсь інший, відмітний правовий статус? І хоч автори науково-практичного коментаря до законодавства України про працю пояснюють таку ситуацію історичними традиціями², нам видається, що корені тут зовсім інші і зумовлені вони все тими ж політичними чинниками. На відміну від установ і організацій, які здебільшого, не пов’язані з виробництвом і одержанням прибутків, соціалістичні підприємства були головними виробниками суспільного продукту. А щоб кожен працюючий член трудового колективу відчув свою причетність до загальнонародної власності, уявив себе власником засобів виробництва і продукції виробленої державним підприємством, потрібно було усвідомити своє членство в трудовому колективі, бо індивідуально кожен трудящий залишався найманим працівником і міг розраховувати хіба що на зарплату, а не на якусь частку прибутку чи, тим більше, на частку у майні підприємства. Тоді як через трудові колективи, через так звану колективну власність усе це деякою мірою мало логічне пояснення.

У сучасних умовах застосування положень такого формулювання ст.252 КЗпП України до трудових колективів, які працюють у фізичних осіб за трудовим

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №24. - Ст.272.

² Научно-практический комментарий законодательства Украины о труде: В 2 т. - Симферополь: Таврида, 1998. – Т.2. - С.366.

договором, стає взагалі проблематичним. По-перше, хоч вони і не такі численні, як на державних підприємствах, але теж складаються з найманих працівників та потребують захисту своїх колективних інтересів аж ніяк не менше від інших.

По-друге, якщо керуватися даним визначенням трудового колективу, у якому факт виникнення трудових правовідносин не відіграє ролі, бо це може бути і договір найму (трудоий договір), і членство у виробничому кооперативі, і навіть угода (факт, трудовому праву не відомий), то постають запитання: Чи збігатимуться у такому трудовому колективі інтереси усіх працюючих? Чи ті повноваження, які передбачені різними нормативними актами за трудовими колективами, адекватно відображатимуть права його різноманітних членів, які ставлять перед собою зовсім різні цілі, беручи участь своєю працею у діяльності підприємства. Очевидно, що мета праці у найманих працівників, наприклад, кооперативу і у працівників – членів цього кооперативу є не зовсім однакова. Отже, в одному й тому ж виробничому кооперативі (підприємстві) вже через це можна виділити щонайменше два трудових колективи із різними інтересами: трудовий колектив працівників - членів кооперативу і трудовий колектив найманих працівників, які працюють тут за трудовим договором, не будучи його членами.

Зазначимо, що наступні нормативні акти, прийняті після Закону про підприємства в Україні, які присвячені регулюванню колективно-трудоих відносин, не настільки категоричні щодо визначення повноважень трудових колективів. Так Закон про колективні договори і угоди від 1 липня 1993 року¹ у ст.3 “Сторони колективного договору, угоди” хоч і вказує на те, що профспілки чи інший уповноважений трудовим колективом орган може укладати колективний договір, однак із змісту цієї статті однозначно не випливає, що саме трудовий колектив є стороною колективного договору. Якщо ж проаналізувати ст.4 цього закону, яка визначає право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, то стає зрозумілим, що не трудові колективи (у такому їх розумінні, яке випливає із ст.252-1 КЗпП України) є стороною у колективно-договірному регулюванні. Буквально із змісту ст.4 випливає, що право вести

¹ Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №36. - Ст.361.

переговори і укладати колективний договір, угоду від імені *найманих працівників* (а не трудових колективів), надається професійним спілкам. Отож ця норма у такому формулюванні деякою мірою зняла ту неоднозначність у визначенні іншої, крім роботодавця, сторони колективного договору, яку містить ст.3. Такою стороною є, скоріше за все, представник найманих працівників - профспілка, а не трудовий колектив.

Значно чіткіше трактується Закон України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 3 березня 1998 року¹. Визначаючи сторони соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, законодавець взагалі відмовився від терміна "трудова колектив". Як і у випадку з проведенням колективних переговорів під час укладення колективних договорів, тут передбачено, що стороною колективного спору (конфлікту) можуть бути наймані працівники, тобто фізичні особи, які працюють за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації, в їхніх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Отже, не тільки у сфері публічно-правових відносин при визначенні суб'єктів, правомочних висувати кандидатів у депутати, а й у колективно-трудова відносинах трудові колективи перестають фігурувати як їх учасники.

Аналогічну ситуацію з трудовими колективами можна простежити і у законодавстві наших найближчих сусідів. Польські законодавці, наприклад, вносячи зміни і доповнення до кодексу праці, в 1996 році зовсім вилучили з нього розділ III "Профспілка і трудові колективи".² Росіяни у 1992р., внівши корективи до глави XV-А "Трудова колектив" кодексу законів про працю, з восьми її статей залишили тільки одну та й ту виклали у новій редакції, наблизивши її за змістом до умов ринкової економіки. Ст.235-1 КЗоТ РФ визначає повноваження трудових колективів, проте не дає визначення їх поняття. Федеральний Закон про колективні договори і угоди від 24 листопада 1995 року взагалі не згадує про трудові

¹ Відомості Верховної Ради України. - 1998. - №34. - Ст.227..

² Kodeks pracy. Stan prawny: maj 1998.

колективи, а працівників організації визначає як сторону колективно-договірних відносин.¹

Отже, спостерігається поступовий відхід від концепції ролі трудових колективів у суспільно-політичному житті та їхньої участі в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Щоразу більшого значення у цій сфері набувають профспілки та інші уповноважені представники інтересів найманих працівників. Тому ідея трудових колективів на майбутнє, зокрема у суспільно-трудовах відносинах, може мати право на існування тільки стосовно трудових колективів найманих працівників. Адже всі інші соціальні спільності, що формуються за принципом участі їх працівників своєю працею у діяльності підприємства на основі інших (крім трудового договору) форм, що регулюють трудові відносини, не мають для трудового права жодного значення.

Що ж до ідеї правосуб'єктності трудових колективів найманих працівників у системі суспільно-трудовах відносин, то вона потребує розгляду з позицій теорії права.

Як уже зазначалося, трудові колективи належать до так званих соціальних спільностей, до яких, крім трудових колективів, входять також народ, нація, населення певного регіону та ін. Конституція України та деякі інші законодавчі акти визнають названі спільності суб'єктами відповідних, визначених законами повноважень. Але характерно, що їх правосуб'єктність є певною мірою умовною, можна навіть вважати, що вона має декларативний характер. Наприклад, такий суб'єкт як народ, що є учасником певних правовідносин, визнається єдиним джерелом влади в Україні. І цю владу народ може виявити як безпосередньо (вибори, референдум), так і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування (а це вже інші самостійні суб'єкти). Крім того, навіть референдум чи вибори не є волевиявленням усього народу України. Участь у виборах чи у референдумі може брати тільки частина народу України: по-перше, це лише громадяни України; по-друге – тільки ті, що досягли відповідного віку; по-третє –

¹ Коментарій к Кодексу законов о труде Российской Федерации /Под ред. К.Н.Гусова. - М.: Проспект, 1997. - С.470.

ті, хто має право голосу. Як бачимо це вже інші, самостійні, учасники правовідносин – громадяни, виборці тощо. Тобто повноваження народу України можуть бути реалізовані у відповідних правовідносинах тільки через участь у таких правовідносинах інших уповноважених суб'єктів (державних органів, громадян). Отже, саме їх і треба визнавати фактичними суб'єктами тих чи інших правовідносин.

Майже так само і участь трудових колективів у колективно-договірному регулюванні, встановленні умов праці на підприємствах реалізується через уповноважених представників, які наділені відповідною правосуб'єктністю, – профспілки чи інші органи.

Отже, проблема правосуб'єктності так званих соціальних спільностей полягає не стільки у наявності у них відповідних прав і обов'язків, передбачених законом (правовому статусі), скільки у можливості реалізації ними цих своїх повноважень, тобто в їхній дієздатності.

Щодо профспілкових органів, які покликані репрезентувати інтереси працівників у колективно-трудовах відносинах, то правосуб'єктність у них виникає з моменту їх легалізації, як це визначено Законом про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, що був прийнятий 15 вересня 1999р.¹ Набувши офіційно статус суб'єктів права, вони своїми діями можуть реалізовувати повноваження, визначені в їхніх статутах, а також відповідно до чинного законодавства.

Трудові ж колективи та обрані ними органи не потребують спеціальної реєстрації, з фактом якої б пов'язувалось юридичне визнання за ними правосуб'єктності. Проте оскільки трудові колективи об'єднують самостійних суб'єктів – найманих працівників, і таке об'єднання відбувається не з їхньої волі, а лише за фактом введення їх до штату працюючих на даному підприємстві, тому визначати таку спільність суб'єктом права не зовсім коректно. Це суперечить передбаченим Конституцією України правам і свободам громадян України, в тому числі і праву на свободу об'єднання. "Ніхто не може бути примушений до вступу в *дужеке об'єднання фактически*
єд. 36 К8.

¹ Урядовий кур'єр. – 1999. - №187. – 6 жовтня.

будь-яке об'єднання громадян..." – проголошує ст.36 Конституції. Тому різні варіанти стосовно так званих об'єднань на об'єктивній основі, коли працівник, влаштуваючись на роботу, незалежно від своєї волі входить до складу трудового колективу, не можуть бути основою обґрунтування правосуб'єктності будь-яких об'єднань.¹ Той факт, що працівник, виражаючи свою власну волю, укладає трудовий договір, ще не означає добровільності його вступу до складу трудового колективу.²

Жоден працівник, наймаючись на роботу, не ставить собі за мету вступити до складу трудового колективу. Укладаючи трудовий договір, він дбає про зовсім інші цілі. Тому відоме з радянських часів наукове визначення трудового колективу як сукупності людей, об'єднаних на основі трудового договору для спільної діяльності³, яскраво ілюструє хибність ідеї про правосуб'єктність трудових колективів.

Це стає ще більш очевидним, якщо проаналізувати повноваження трудових колективів, визначених у Законі про підприємства в Україні. Закон не пов'язує визначення трудового колективу з фактом найму на роботу його працівників (членів трудового колективу), але водночас виділяє повноваження трудових колективів двох видів підприємств:⁴ 1) тих, які мають право найму робочої сили і 2) державних та інших (?) підприємств, у яких частка держави або місцевої Ради народних депутатів у вартості майна становить понад 50%.

Такий досить своєрідний критерій ("право найняття робочої сили") поділ підприємств на два самостійні види, слід вважати серйозним концептуальним прорахунком цього нормативного акту. Зрештою, як уже зазначалося, Закон про підприємства в Україні взагалі не відповідає умовам ринкової економіки, де

¹ Прокопенко В.І. Трудове право. - К.: Вентури, 1996. - С.116.

² Автори підручника трудового права, написаного в епоху "розвинутого соціалізму", доклали чимало зусиль, аби обґрунтувати тезу про те, що трудові колективи формуються на основі добровільного волевиявлення працездатних громадян. Проте вони не змогли обминути факту, що у кінцевому підсумку їх створення зумовлено суспільними потребами (див.: Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова и О.В.Смирнова. - М.: Юрид. лит., 1988. - С.140).

³ Трудовое право: Энциклопедический словарь. - М., 1979. - С.464.

⁴ Просте порівняння названих тут видів і тих, які зазначені у ст.2 - Види підприємств, свідчить про абсолютію новий підхід законодавця до визначення класифікаційних критеріїв, за якими відбувається поділ підприємств у даному випадку на окремі види.

підприємство розглядається як об'єкт права власності, а отже, воно не може мати будь-яких прав. Навіть просте порівняння ст.21 КЗпП, за якою право найму (право укласти трудовий договір) визнано за власником підприємства, з цитованою статтею Закону про підприємства в Україні, де виділяються "підприємства з правом найняття робочої сили", показує всю безпорадність такої конструкції. Якщо до того ж пригадати ще й Закон про власність, де право найму гарантується власнику, чи Закон про підприємництво, за яким підприємець (а не утворене ним підприємство) виступає роботодавцем, використовуючи працю найманих працівників, то алогічність відповідних положень Закону про підприємства в Україні стане ще більш разючою.¹

Та повернемося до повноважень трудових колективів, які визначені Законом про підприємства в Україні. Тут, зокрема, передбачено, що трудовий колектив підприємства з правом наймання робочої сили розглядає і затверджує проект колективного договору, що можна розцінити як позитивний факт. Однак для трудових колективів державних та інших підприємств, у яких частка держави або місцевої Ради народних депутатів у вартості майна становить більше як 50%, таких повноважень не передбачено. Зрозуміло, що це суперечить як ст.17 цього ж закону, яка передбачає, що колективний договір треба укладати на всіх підприємствах, де використовують найману працю, та ст.13 Закону про колективні договори і угоди, яка регулює процедуру підписання колективного договору і яка, зокрема, зазначає, що проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Отже, як бачимо, норма визнає таке право за трудовими колективами усіх підприємств

¹ Незважаючи на те, що сама наявність у системі національного законодавства Закону про підприємства в Україні у багатьох позиціях суперечить іншим нормативним актам чинного законодавства, він все ще перебуває у сфері уваги законодавців і до нього продовжують вносити певні корективи (див., наприклад: Закон України від 1 липня 1999 року №797-99 // Урядовий кур'єр. – 1999. – 21 липня).

незалежно від того, мають вони право наймання робочої сили, чи не мають його.¹

Можна було б продовжити перелік законодавчих суперечностей щодо повноважень трудових колективів у галузі суспільно-трудових відносин, проте, як нам здається, достатньо наведених прикладів, щоб переконатися у наявності досить серйозних проблем, пов'язаних з правосуб'єктністю цих соціальних спільностей. Цілком очевидно, що трудова правосуб'єктність трудових колективів в основі своїй не відповідає вимогам, які пред'являються до суб'єктів трудових правовідносин.

Зазначимо, що навіть такий відомий авторитет у галузі дослідження колективно-трудових відносин, як Р.З.Лівшиць, в останньому своєму підручнику з трудового права, розглядаючи суб'єктів трудових правовідносин, не виділяє серед них трудових колективів.² Тому вважаємо, що є всі підстави для невизнання за трудовими колективами трудової правосуб'єктності. Інтереси найманих працівників у трудових правовідносинах повинні представляти їх законні представники, повноваження яких легалізовані і які відповідно до мети їх утворення покликані захищати трудові права кожного найманого працівника. Такими суб'єктами, згідно з Конституцією України та чинним законодавством, повинні стати профспілки. Вони і виступатимуть учасниками колективно-трудових правовідносин.

На завершення торкнемося ще однієї проблеми, пов'язаної з такою функцією трудових колективів, як участь їх в управлінні підприємствами, установами,

¹ Ще одним свідченням штучності виділення "підприємств з правом найняття робочої сили" як окремого виду може бути правило п.9 ст.26 Закону про підприємства в Україні, де передбачено, що за рішенням відповідної місцевої Ради народних депутатів, відповідно до законів України "Про зайнятість населення" та "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" такі "підприємства з правом найняття робочої сили" повинні забезпечити певну кількість робочих місць для працевлаштування соціально незахищених громадян.

Але і Закон про зайнятість населення (ст.5) і Закон про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні (ст.19) визначають обов'язки бронювання робочих місць за всіма підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та господарювання, а не тільки стосовно "підприємств з правом найняття робочої сили".

Фактично норма п.2 ст.15 Закону про підприємства в Україні перелічує такі ж самі повноваження, які визначені за трудовими колективами у статті 235-1 КЗоТ Російської Федерації. Але на відміну від українського варіанту росіяни визначають такі повноваження за трудовими колективами всіх підприємств незалежно від їх організаційно-правових форм (див.: Ккоментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации /Под ред. К.Н.Гусова. – М.: Проспект, 1997. – С.469.

² Трудовое право России: Учебник для вузов /Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. – С.33-48.

організаціями, яка залишилася поза увагою під час з'ясування їх правосуб'єктності у сфері суспільно-трудових відносин. Цю проблему можна було б перевести у площину діяльності профспілок - адже саме в главі XVI Кодексу законів про працю України містяться норми, що регламентують права працівників стосовно їхньої участі в управлінні підприємствами, установами, організаціями, але цим її не розв'язати. Бо не тільки відомий союзний Закон про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями, але і той же Закон України про підприємства в Україні розглядає участь трудящих у такому управлінні саме як функцію трудових колективів. Однак, якщо під сумнів ставиться правосуб'єктність трудових колективів, то очевидно, що брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями вони у майбутньому не можуть.

Проблематична тут також участь інших законних представників трудящих – профспілок. Адже, як справедливо зазначають автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, Конституція України визнає за громадянами право брати участь в управлінні державними справами, але прямо не надає права працівникам брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями.¹ Можна, звичайно, керуючись принципом – “якщо не заборонено, то можна”, спробувати довести правомірність участі профспілок у такому управлінні, тим більше, що в сучасний період у країнах з розвинутою ринковою економікою працівники досить успішно залучаються до управління справами підприємств.² Там, щоправда, діють принципи, що відрізняються від традиційного в нашому розумінні права працівників “брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо

¹ Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. - Симферополь: Таврида, 1998. - С.346.

² Див.: Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Норма-Инфра, 1998. -С.140-141.

поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування” (ст. 245 КЗпП).

Тому розглядати профспілки, на які, згідно з Конституцією України, покладено захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів трудящих як суб’єктів, через які працівники беруть участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями, немає достатніх підстав.

Потребує докладнішого з’ясування саме поняття *управління підприємством* і роль у його реалізації норм трудового права.

За визначенням юридичного словника, соціальне управління є функцією суспільно організованих систем. Це вплив на суспільство з метою збереження і розвитку притаманних йому якостей. Практично всі сфери людської діяльності пов’язані з соціальним управлінням. Управління є своєрідною соціальною функцією, а управлінська праця – різновид суспільної праці. Залежно від класифікаційних ознак відомо багато видів соціального управління: державне і суспільне, колегіальне і одноосібне, управління сферою суспільного життя, галуззю виробництва, підприємством, фірмою, установою тощо.¹

Отже, поняття управління підприємством цілком правомірне. Простежимо, як це управління реалізується згідно з чинним законодавством та яка в цьому участь працівників (трудоного колективу).

Як зазначено у ст.14 Закону про підприємства в Україні, управління підприємством здійснюється відповідно до статуту на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і принципів самоврядування трудового колективу. Отже, система управління підприємством має бути передбачена у статуті кожного підприємства і визначає її сам власник, затверджуючи статут. Для певних організаційно-правових форм підприємств законодавство передбачає відповідну структуру органів управління. Зокрема, для акціонерних товариств вищим органом є загальні збори акціонерів, для товариств з обмеженою і додатковою відповідальністю – збори учасників, для виробничих

¹ Юридичний словник – довідник. - К.: Феміна, 1996. – С.658. Крім соціального управління виділяються ще й інші його різновиди – технічне, біологічне (див.: Коваль Л.В. Адміністративне право // Курс лекцій. - К., Вентурі, 1996. – С.24), але, звичайно, ці види ми до уваги не беремо.

кооперативів - загальні збори членів кооперативу. Встановлено законом і систему виконавчих органів управління, якими є, відповідно, правління (або інший орган), дирекція чи правління кооперативу. На державних (казених) та приватних підприємствах, створених не у формі господарських товариств, структуру органів управління визначає сам власник, наділяючи їх, відповідно до статуту, управлінськими повноваженнями. І, що важливо підкреслити, функція управління підприємством, закріплена у Законі про підприємства в Україні, яка ґрунтується на праві власника щодо господарського використання свого майна, на цьому, власне, і закінчується. Всі подальші дії щодо управління підприємством як господарюючим суб'єктом, як юридичною особою виконуватимуть органи (посадові особи), обрані або призначені згідно з правилами, зазначеними у статуті підприємства. Інша справа, коли власник, затверджуючи статут, функції з управління може взяти на себе, але в таких умовах він діятиме вже не як власник підприємства (таким після державної реєстрації стає юридична особа), а як орган управління утвореного ним підприємства.

Тут важливо ще раз повернутися до питання про розмежування підприємства як майнового комплексу і підприємства як юридичної особи. Домінуюча за радянських часів концепція про підприємство як про суб'єкт правовідносин, яка і лягла в основу Закону про підприємства в Україні (див.: ст.1 цього закону), не узгоджується з багатьма іншими його статтями, у яких йдеться про власника підприємства. Тобто якщо брати до уваги словосполучення *власник підприємства*, то, зрозуміло, що про підприємство можна говорити лише як про об'єкт права власності, а не як про суб'єкт правовідносин. І саме з таких позицій виходить проект Цивільного кодексу України.¹ Так трактується підприємство правовими системами більшості розвинених країн світу. Тому управління підприємством як майном (майновим комплексом) теж передбачається у законодавстві і належить до повноважень власника. Але такі повноваження стосуються власників, які не є фізичними особами, а виступають суб'єктами права власності лише на підставі

¹ Див.: ст.174 Цивільного кодексу України. Проект від 25 серпня 1996 р. // Українське право. - 1996. - Число 2 (4). - С.82.

закону, так званих фікцій – юридичних осіб, держави, народу. Зокрема, відповідно до ст.33 Закону про власність від імені народу (населення адміністративно-територіальної одиниці) управляють державним майном відповідні Ради. А майно, яке закріплюється за державними установами, що перебувають на державному бюджеті, належить їм на праві оперативного управління. На думку Н.С.Кузнєцової, “право власника управляти майном і вчиняти з ним дії є уточненням (роз’ясненням) права користування і розпорядження майном”¹. Отже, управління підприємством як майном - це виняткове право його власника – юридичної особи, і залучення до участі у такому управлінні найманих працівників (трудового колективу) є неприйнятним.²

Дещо інший вигляд має ситуація у випадку участі трудящих в управлінні підприємством як юридичною особою. Тут, як зазначалося, управління здійснюють спеціальні органи, передбачені статутом підприємства. Тому говорити про якусь безпосередню участь трудових колективів в управлінні підприємством не доводиться (незважаючи на численні права, передбачені за ними Законом про підприємства в Україні). Навіть якщо в акціонерному товаристві працівники (члени трудового колективу) є водночас його акціонерами і беруть участь в управлінні через загальні збори акціонерного товариства, то вони діють не як члени трудового колективу, а як власники акцій і голосують під час ухвалення рішень не за фактом своєї присутності, а залежно від кількості належних їм акцій.

У багатьох країнах законодавством про акціонерні товариства передбачено створення спеціального органу – *спостережної ради*, на який покладена функція контролю за діяльністю виконавчого органу акціонерного товариства.³

¹ Цивільне право: підручник для студентів юрид. вузів та факультетів. – К.: Вентурі, 1997. - С.244.

² Показовим у цьому плані є п.3 ст.15 Закону про підприємства в Україні. Тут в основній редакції закону передбачено повноваження трудового колективу державного та іншого підприємства, в якому частка держави або місцевої Ради народних депутатів у вартості майна становить понад 50 %. Декретом Кабінету Міністрів від 15.12.92, № 8-92 призупинено дію деяких абзаців указаної статті в частині повноважень трудових колективів, що порушують права власника стосовно управління належним йому майном підприємства (Кодекс законів про працю України з постанетивними матеріалами. - К.: Юрінком, 1997. – С.964).

³ Після внесення змін до Закону про господарські товариства від 23 грудня 1997 року створення ради акціонерного товариства (спостережної ради) є обов’язковим в Україні, за умови, якщо акціонерне товариство налічує понад 50 акціонерів (Голос України. – 1998. - №16. - 28 січня).

Передбачається також, що загальні збори акціонерів можуть передати окремі свої повноваження щодо управління товариством до компетенції спостережної ради, зазначивши про це у статуті. Зокрема, у Німеччині (а саме тут вперше було санкціоновано такий орган) спостережні ради перебрали на себе фактично майже всі повноваження вищого органу управління. І законодавством цієї країни передбачено правило, згідно з яким там, де кількість найманих працівників товариства перевищує 500 чоловік, одна третина членів спостережної ради повинна бути представлена уповноваженими від найманих працівників. Тобто за таких обставин можна говорити про певну участь їх в управлінні товариством, хоча таке представництво робітників і службовців у спостережній раді не дає реальних можливостей для впливу на управління справами акціонерного товариства, зміни співвідношення сил у ній. Рішення на засіданнях ради ухвалює більшість присутніх, і, що важливо, більшість тут представлена справжніми господарями товариства - акціонерами.

Законодавством України не передбачено введення до складу спостережної ради представників найманих працівників. А отже, і можливості їхньої участі в управлінні підприємством немає. Аналогічно можна проаналізувати правову спроможність участі працівників в управлінні підприємствами інших організаційно-правових форм і переконатися, що за всіма своїми ознаками ця допомога суто формальна і здебільшого ніякого юридичного значення їй не надається.

Викладене нами дає підстави вважати, що відносини з приводу управління підприємствами є внутрішньогосподарськими корпоративними відносинами, а отже, трудове право жодної причетності до них не має. Тому проблема участі працівників в управлінні підприємствами не є предметом дослідження науки трудового права. Звідси зрозуміло, що про трудові колективи як про суб'єктів правовідносин стосовно управління підприємствами можна говорити тільки з огляду на ті повноваження, які визначені у трудовому законодавстві, проте для цього треба відмежувати поняття *управління підприємством* від поняття *управління*

процесом праці на підприємстві.¹ Отож, організаційно-управлінські відносини, пов'язані з організацією праці, управлінням трудовим процесом, встановленням умов праці й застосуванням трудового законодавства, є відносинами, що тісно пов'язані з трудовими і становлять разом з ними предмет трудового права.

В кінцевому підсумку ми знову вийшли на колективно-трудові правовідносини, у яких суб'єктами є наймані працівники, чий інтереси повинні представляти профспілкові або інші уповноважені органи. Тобто традиційно відоме і широко вживане поняття *участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями* у сучасних умовах треба трактувати як *їх участь в управлінні трудовим процесом на підприємствах* - з усіма юридичними наслідками, що з цього випливають.

¹ Л.В.Коваль серед об'єктів соціального управління називає суспільну працю (процес виробництва) (див.: Коваль Л.В. Адміністративне право: Курс лекцій. - К.: Вертурі, 1996. - С.24).

Висновки

Досягнення відповідного рівня правового регулювання суспільно-трудових відносин у сучасних умовах передбачає вироблення чіткої концепції трудового права, яка б відповідала інтересам захисту прав найманих працівників у державі, де, як зазначено в Конституції України, “людина, її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю”.

Така концепція повинна спиратися на ґрунтовні наукові дослідження теорії трудового права, враховувати найновіші досягнення сучасної правової думки і тим самим стати основою майбутніх законодавчих перетворень.

У процесі дослідження цієї проблеми автор зосередив увагу на окремих, як видається, головних питаннях і зробив спробу в них розібратися.

1. Трудове право України все ще залишається продуктом старої соціалістичної системи права, в основі якої лежало позитивістське вчення про право. Воно отождивало право з юридичними нормами, які створювалися державою, а тому будь-який нормативний акт вважався правовим, хоч права як такого у ньому могло і не бути.

Здобуття Україною незалежності, побудова суверенної держави і власної системи права передбачають переорієнтацію на доктрини природного права, яке, на відміну від юридичного позитивізму, виходить з загальнолюдських моральних засад.

Не випадково сучасне трудове право у країнах з розвиненою ринковою економікою відрізняється від трудового права України тим, що формується на основі:

- встановлених державою правових норм (так званого писаного права);
- міжнародно-правових норм, що регулюють трудові відносини і ратифікованих в установленому порядку (конвенції МОП та інших організацій);
- договірного права, тобто правил, встановлених шляхом взаємних угод – тарифних чи колективних договорів, та ін.;

звичаєвого права, судової практики та правової науки (тобто неписаного трудового права).

Перші спроби наблизити трудове право України до його класичного варіанту досить виразно простежуються останніми роками. Спостерігається більш широке застосування договірного регулювання як на державному, так і на місцевому рівнях, з'являються у національному правовому полі міжнародно-правові норми, зміни у ставленні до судової практики, стосовно визнання її регулятивних властивостей та ін. Однак, незважаючи на всі ці позитивні тенденції реформування трудового права, процес його подальшого вдосконалення гальмується старою системою чинного законодавства і передусім Кодексом законів про працю України. Прийнятий ще на початку 70-х років, цей закон, хоч і вносились до нього численні зміни, вже не може адекватно до сучасних вимог забезпечувати правове регулювання трудових відносин. Тому, цілком закономірно найпершим кроком на шляху створення сучасного трудового права має бути прийняття нового трудового кодексу України.

2. Трудове право, незважаючи на універсальний характер окремих його інститутів (зокрема, охорона праці) не є єдиним засобом регулювання суспільно-трудова відносин, що формуються у сфері реалізації громадянами своєї здатності до праці. Воно забезпечує більшу частину трудових відносин, залишаючи при цьому поза сферою цього регулювання ті з них, які через певні обставини потребують втручання інших галузей права.

На жаль, визначаючи сферу правового регулювання трудового права, використовують старі соціалістичні підходи, основою яких і далі залишається абсолютно безпідставна ідея про форми власності, які нібито й впливають на характер суспільно-трудова відносин. Насправді ж трудові відносини є досить різноманітними. Вони простежуються на підприємствах, в установах, організаціях, у державних органах і кооперативах, громадських об'єднаннях і навіть у Верховній Раді. Адже працюють – служать в органах міліції і у збройних силах; учасниками трудових відносин є особи, що відбувають покарання у виправно-трудова установах і всі, хто проходить альтернативну не військову службу. Можна найматися на роботу до фізичної особи і можна працювати усією сім'єю,

створивши фермерське господарство, не укладаючи жодних угод про працю. Більшість з названих відносин регулюються різними галузями права, і те, чи застосовувати до окремих з них трудове чи інше (адміністративне, військове, виправно-трудове) законодавство, залежить зовсім не від так званих форм власності, а винятково від того факту, який став підставою виникнення кожних із них. Ті відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору (договору найму), регулюються трудовим правом. Службово-трудова відносина працівників органів Внутрішніх справ, Служби безпеки, Збройних сил та інші виникають за фактом вступу на службу і регламентуються відповідно спеціальним (не трудовим) законодавством. Праця засуджених, наприклад, можлива лише за вироком суду, який і є тим правопороджуючим фактом, на підставі якого виникають трудові відносини, і вони не належать до сфери дії трудового законодавства.

Отже, трудове право покликане регулювати лише трудові відносини найманої праці, тобто ті, які складаються в результаті укладення трудового договору в його різноманітних формах і видах.

3. Саме трудові відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, є основою предмета трудового права як окремої галузі у системі права України. На відміну від багатьох інших предмет цієї галузі становить цілий комплекс суспільних відносин. Трудове право, крім трудових, регулює також відносини, що виникають у процесі укладення і підписання колективних договорів і угод, та встановлення умов праці на підприємствах (колективні трудові відносини), відносини пов'язані з працевлаштуванням, вирішенням трудових спорів (конфліктів) та деякі інші, тісно пов'язані з трудовими.

Та попри всю значущість та важливість для предмета трудового права відносин, тісно пов'язаних з трудовими, тільки власне трудовим відносинам належить визначальна роль у формуванні трудового права як самостійної галузі. І тільки власне трудовим відносинам зобов'язані своїм існуванням всі інші відносини, що тісно з ними пов'язані. Тому будь-які спроби урівняти чи хоча б наблизити до них, наприклад, колективно-трудова відносини є неправомірні.

4. Характеризуючи самостійність галузі права, не можна ставити в один ряд предмет і метод правового регулювання. Методи різних галузей права хоч і відрізняються за своїм характером один від одного, проте не можуть вважатися критерієм поділу системи права на окремі галузі. Єдиною підставою такого розмежування є предмет, тобто коло однорідних суспільних відносин. Усі інші елементи, наприклад, метод, принципи, хоч і відмінні у різних галузях, але зумовлюються предметом правового регулювання і характеризують, скоріше, внутрішню сутність кожної з галузей права, а тому не можуть застосовуватися як такі фактори, що використовуються у процесі систематизації права. Галузь права визначає, якими саме методами треба врегулювати відповідні суспільні відносини, а не навпаки. Самих методів правового регулювання є всього два – метод автономного (децентралізованого) регулювання і метод імперативного (централізованого) забезпечення, отож, стає зрозумілим, чому іноді різні галузі застосовують одні і ті ж методи регулювання суспільних відносин. Адже для кожної з галузей метод виражається через відповідний набір комбінацій способів, які характерні тій чи іншій системі правових норм. Спосіб правового регулювання залежить від характеру припису, зафіксованого у нормі права.

Тому метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого і децентралізованого регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного здійснення учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

5. Основою будь-якої галузі права, у тому числі трудового, тими засадами, на яких ґрунтується відповідна система норм, вважають принципи права.

Принципами трудового права, які визначають його сутність та закономірності розвитку, є: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство та договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності й диференціації правового регулювання; визнання

незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах.

Принципи права, як об'єктивні засади самого права, містяться у надрах загальносоціального права, а тому вони існують незалежно від того, чи є юридичне право, чи його немає на певному історичному етапі розвитку суспільства.

Юридичне право як система норм, установлених державою, може передбачати наявність спеціальних норм-принципів, які є результатом правотворчої діяльності. Їх можна назвати правовими принципами, оскільки вони знаходять своє відображення у вигляді загальних положень і або прямо закріплюються у нормах юридичного права (кожен, хто працює, має право на відпочинок – ст.45 Конституції України), або ж про їхнє існування можна судити, аналізуючи декілька правових норм (право на належну винагороду за працю тощо). Тому, якщо принципи права є первинними відносно права юридичного і визначають його сутність, то правові принципи визначаються у самому юридичному праві, а тому є вторинними, похідними.

6. Трудовому праву, як і іншим галузям права, властиві відповідні функції – основні напрями його впливу на суспільно-трудові відносини. Ці функції не можна і не слід виводити з огляду на завдання трудового законодавства, що закріплені у КЗпП України. Законодавство це лише одна із складових права, і ті завдання, які воно покликане виконувати у процесі регулювання трудових відносин, зумовлюються насамперед принципами права і тими його функціями, що визначають соціальне призначення трудового права, його роль і місце у системі соціального регулювання. Тому основними функціями трудового права є: захисна, виробнича і виховна функції. Перша стосується охорони інтересів працівників у трудових правовідносинах, друга – охорони інтересів роботодавців, третя – забезпечення відповідної правової культури учасників трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин.

7. Систему трудового права утворюють самостійні інститути цієї галузі, норми яких забезпечують регламентацію конкретних видів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Тобто структура суспільних відносин, які складають предмет трудового права, безпосередньо впливає на структуру галузі.

Такими основними інститутами є: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, охорона праці, матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин, трудові спори, колективно-договірне регулювання праці, підготовка і перекваліфікація кадрів, працевлаштування населення, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та ін.

Крім системи трудового права як галузі права, розрізняють також систему науки трудового права і систему навчального курсу "Трудове право", яке вивчають студенти-правники.

Якщо ж правову науку віднести до складу права, як це пропонують окремі науковці, то, безперечно, система трудового права матиме зовсім інший вигляд.

8. Характеризуючи джерела трудового права, неправомірно вживати терміни *законодавство про працю* і *трудове законодавство* як однозначні. Трудові відносини як об'єкт правового регулювання, досить різноманітні з огляду на підстави їх фактичного виникнення, об'єктивно потребують різних підходів до свого правового забезпечення. Зокрема, трудові відносини найманих працівників повинні знаходити своє юридичне оформлення через трудове законодавство. Службово-трудова відносини військовослужбовців та прирівняних до них осіб, а також трудові відносини примусової праці (засуджених), які теж потребують правового регулювання і щодо яких не застосовується трудове законодавство, регулюються спеціальними нормами. Тому, якщо взяти трудове законодавство і законодавство інших галузей права, з допомогою якого регулюються трудові відносини осіб, що не укладали трудового договору, то у такому варіанті його можна розглядати у широкому значенні – законодавство про працю. Тобто трудовому праву як самостійній галузі має відповідати термін *трудове законодавство*, який за своїм змістом є вужчим від більш узагальнюючого поняття – *законодавство про працю*.

9. Традиційно наукою трудового права трудові правовідносини визначалися лише як правовідносини, що виникають у результаті укладення трудового договору. Отож йшлося тільки про суспільні відносини, які становлять ядро предмета трудового права (власне трудові). Завдяки врегулюванню їх правовими

нормами вони стають трудовими правовідносинами. Що ж до суспільних відносин, які тісно пов'язані з трудовими, то вони розглядалися самостійними видами правовідносин.

Але абстрактних правовідносин, таких, які не належать до якоїсь конкретної сфери суспільних зв'язків, тобто, які перебувають поза галузевою приналежністю, не існує. Тому, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно виходити з узагальнюючого поняття *трудові правовідносини*, яке охоплює весь комплекс суспільних відносин, що в сукупності формують предмет трудового права.

Отже, трудове право як галузь права в цілому впливає на визначення характеру правовідносин. У результаті цього всі суспільні відносини, що ним урегульовані, можна вважати трудовими правовідносинами. Тим більше, що відповідні приклади в теорії права вже є: цивільні та адміністративні правовідносини до врегулювання галузями відповідних суспільних відносин сприймалися як майнові та управлінські.

10. Щоб стати учасниками трудових правовідносин, відповідні суб'єкти повинні бути наділені трудовою правосуб'єктністю. Це така властивість суб'єкта права, завдяки якій він може набувати для себе відповідних трудових прав та обов'язків. Отож правосуб'єктність у трудових правовідносинах визначається через дієздатність особи, яка встановлюється нормами трудового права.

Щодо трудової правоздатності, яку теж намагаються віднести до складу правосуб'єктності, то вона як ознака суб'єкта права властива йому від самого народження. І її як здатності мати права не можна у особи ні відібрати, ні обмежити. Не може особа відмовитись від неї і добровільно. Тому вдаватись до з'ясування правоздатності особи, аби переконатись у правосуб'єктності останньої немає потреби. Усі потенційні учасники можливих правовідносин вже є правоздатними, є суб'єктами права від народження.

Аналогічну ситуацію спостерігаємо і з правовим статусом особи. Його називають ще одним елементом правосуб'єктності. Оскільки правовий статус – це система (сукупність) суб'єктивних юридичних прав та юридичних обов'язків особи, то стає зрозумілим, що він як об'єктивне явище аж ніяк не характеризує

учасників правовідносин, бо існує незалежно від конкретних суб'єктів права. Правовий статус примирної комісії визначено законодавством, але як суб'єкта правовідносин її не існує, аж поки не виникне потреба сформувати таку комісію для вирішення трудового спору (конфлікту).

Отже, якщо і трудова правоздатність і правовий статус учасників трудових правовідносин є стабільними факторами, то вони у жодному випадку не впливають на правосуб'єктність потенційних їх учасників. Тільки наявність дієздатності у особи дає їй змогу брати участь у трудових правовідносинах, бути правосуб'єктною.

11. Важливе значення для характеристики трудової правосуб'єктності працівників має вік особи, з досягненням якого вона вважається дієздатною. Проте чинне трудове законодавство (ст.188 КЗпП) не відзначається у цьому плані належною чіткістю, тому серед науковців відомі досить різні підходи до визначення мінімального віку, з настанням якого виникає трудова правосуб'єктність громадян.

Цілком ясно, що передбачене трудовим законодавством право громадян укладати особисто (з 16 років) чи за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює (з 15 років) трудовий договір є досить непоганою підставою для висновку, що саме з досягненням цього віку у громадян виникає трудова правосуб'єктність. Та незаперечним є і той факт, що, визначивши мінімальний вік прийому на роботу, законодавець, однак, установив різний за змістом рівень трудових прав і обов'язків працівників у віці до 18 років і тих, які вже досягли такого віку. Тобто можна говорити про різний рівень трудової дієздатності неповнолітніх працівників і працівників, яким виповнилося 18 років. А це дає підставу вважати, що трудова правосуб'єктність громадян виникає у повному обсязі з досягненням вісімнадцятирічного віку. Правосуб'єктність працівників, які не досягли такого віку, є неповною.

12. Універсальним суб'єктом трудового права є роботодавець. Якщо працівник бере участь здебільшого у власне трудових правовідносинах та деяких, тих, що тісно з ними пов'язані (працевлаштування, трудових спорів тощо),

роботодавець більшою чи меншою мірою фігурує у всіх трудових правовідносинах як їх незамінний учасник.

Сучасне легальне визначення роботодавця у Кодексі законів про працю України як власника підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним у вживанні, а й в основі своїй формально не правильним. Власником підприємства, тобто підприємцем, згідно із Законом про підприємництво, можуть бути лише юридичні особи. Фізичні особи вважаються підприємцями в разі здійснення ними підприємницької діяльності без створення юридичної особи.

Отже, роботодавцями у трудових правовідносинах виступають юридичні та фізичні особи. Що ж до уповноваженого власником підприємства, установи, організації органу, то юридичні особи (власники) завжди беруть участь у правовідносинах через уповноважених ним органів (директорів, керуючих, голів правління та ін.). Зрозуміло, що уповноважені органи не є стороною у правовідносинах за участю юридичних осіб.

Отже, визначення роботодавця у трудовому законодавстві мало б бути сформульовано так: це юридичні або фізичні особи, які використовують найману працю на підставі укладення трудового договору.

13. Трудові колективи, які за часів "розвинутого соціалізму" визнавалися елементом політичної системи і ще донедавна посідали чільне місце серед суб'єктів колективних трудових правовідносин, поступово втрачають попередні позиції. Зокрема, чинне законодавство про вибори, за винятком хіба що Закону про вибори народних депутатів, не визнає за ними права висунення кандидатів для участі у виборах Президента України чи депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів. Останні законодавчі акти трудового права (Про колективні договори і угоди, Про вирішення колективних трудових спорів) щоразу частіше звертаються до правосуб'єктності найманих працівників, а не трудових колективів.

Не може бути визнаною суб'єктом права соціальна спільність, яка юридично не оформлена. Адже, якщо розглядати трудовий колектив як об'єднання усіх працюючих на підприємстві, то у такому його визначенні зовсім не згадані такі

основні фактори, які здебільшого властиві громадським об'єднанням – суб'єктам права. Йдеться про добровільність і мету об'єднання. Навряд чи, укладаючи трудовий договір, працівник ставить собі за мету бути членом трудового колективу. Так само добровільність укладення трудового договору не можна розглядати як бажання вступити до трудового колективу підприємства, установи чи організації.

Тому трудовий колектив аж ніяк не може бути суб'єктом трудового права. Спільність інтересів може бути тільки у найманих працівників і то лише за умови їхнього взаємного прагнення до виразу своєї колективної волі, яка повинна, крім того, бути юридично оформлена у вигляді рішення зборів, протоколу про наміри або якимось інакше. Представляти інтереси найманих працівників у колективно-трудовах відносинах можуть як спеціально уповноважені збори (конференціями) найманих працівників органи або ж представництво може бути доручено, як це практикується у цивілізованому світі, професійним спілком.

У зв'язку з набуттям статусу незалежної держави в Україні виникли нові цінності і нові пріоритети. З'явилася потреба проведення правової реформи, яка б орієнтувалася на якісно нові суспільні відносини, що формуються на демократичних засадах. У цих умовах необхідно переглянути й деякі традиційні підходи до регулювання трудових відносин.

Вироблення чіткої концепції трудового права відкриває реальну перспективу здійснення глибоких прогресивних економічних перетворень. Досягнути цього можна лише в умовах тісного взаємозв'язку з науковими та виробничими установами, враховуючи досвід правового регулювання минулих часів та найновіші досягнення сучасної правової думки як в Україні, так і в зарубіжних країнах.

Першочергове завдання, що стоїть перед наукою трудового права – це творчий пошук форм і способів правового забезпечення суспільно-трудовах відносин, що відповідають сучасним потребам і запитам мас, умовам їхнього життя в суспільстві, яке постійно змінюється.

Передмова	3
Розділ I. Трудове право України в умовах переходу до ринкової економіки. 8	
1.1. Поняття трудового права	8
1.2. Предмет трудового права.....	24
1.3. Метод трудового права	38
1.4. Принципи трудового права.....	49
1.5. Функції трудового права.....	68
1.6. Система трудового права.....	78
1.7. Джерела трудового права.....	86
1.8. Місце трудового права в системі права України	102
Розділ II. Трудові правовідносини	112
2.1. Поняття трудових правовідносин	112
2.2. Правосуб'єктність у трудових правовідносинах.....	135
2.3. Громадяни як суб'єкти трудових правовідносин.....	143
2.4. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин	160
2.5. Правосуб'єктність трудових колективів	186
Висновки	203

Пилипенко Пилип Данилович

Проблеми теорії трудового права

Підписано до друку 17.12.99 Формат 60x84/16

Папір друк. №3. Друк офсет. Умовн. друк арк. 66

Обл.-вид. арк. 1105 Тираж 300 Зам. 491

Видавничий центр Львівського національного університету
імені Івана Франка. 78002 Львів, вул. Університетська, 1