

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

код екземпляра

817377



ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Республіканський міжвідомчий
науковий збірник

Випуск 74

Засновано в 1976 р.

198359

системи. У правовій літературі подібний прийом колізійної техніки прямо називають “звичайним заходом захисту вітчизняного правопорядку” [9, с. 402]. Між тим є й такі приватно-міжнародні відносини, регламентуючи які держава визнає доцільним можливість залучення правових систем інших держав, для чого дозволяє сторонам обрати право, тобто встановлює колізійні норми з дво- і багатосторонніми прив'язками, що дозволяє певною мірою реалізувати такі принципи МПрП, як взаємодія національних правових систем, допуск іноземного права на власну територію тощо.

На вибір державою тих чи інших методів МПрП впливає не лише об'єкт правового регулювання, й умови суб'єктивного й об'єктивного характеру, у яких здійснюється правове регулювання сфери суспільних відносин. При закріпленні того чи іншого правового методу держава виходить як з характеру самих суспільних відносин, так і з матеріальних умов життя суспільства, внутрішніх законів його розвитку, з виникаючих на цьому підґрунті потреб та інтересів, мети й завдань держави по їх упорядкуванню [8, с. 41].

Викладені міркування дозволяють дійти висновку, що методи МПрП служать формою вираження позиції держави по регулюванню приватно-міжнародних відносин.

Цілком очевидно, що детальний аналіз накреслених, а також багатьох інших проблем методів правового регулювання МПрП повинен знайти опрацювання в подальших наукових дослідженнях.

Список літератури: 1. Алексеев С.С. О теоретических основах классификации отраслей советского права // Сов. гос-во и право. – 1957. – № 7. – С. 99-107. 2. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. – М.: Госюридиздат, 1961. – 188 с. 3. Андреев И.Д. Научная теория и методы познания. – М.: Знание, 1975. – 64 с. 4. Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. – М.: Госюридиздат, 1963. – 200 с. 5. Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 790 с. 6. Вильянский С.И. К вопросу о системе советского права // Сов. гос-во и право. – 1957. – № 1. – С. 102-109. 7. Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. – Саратов.: Изд-во Саратов. ун-та, 1974. – 160 с. 8. Иоффе О.С. Правоотношения по советскому гражданскому праву. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1949. – 144 с. 9. Коротков И.Б. Методы защиты вітчизняного правопорядку у проекті Закону України “Про міжнародне приватне право” // Методологія приватного права: Зб. наук. пр. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – С. 401-403. 10. Лантев В.В. Предмет и система хозяйственного права. – М.: Юрид. лит., 1969. – 176 с. 11. Марксистско-ленинская общая теория государства и права: Основные институты и понятия. – М.: Юрид. лит., 1970. – 624 с. 12. Марксистско-ленинская общая теория государства и права: Социалистическое право. – М.: Юрид. лит., 1973. – 648 с. 13. Нерсисян В.С. Философия права: Учебник для вузов. – М.: Изд. пр.

18. 17. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288 с. 18. Сабо И. Социалистическое право. – М.: Прогресс, 1964. – 396 с. 19. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования: Теоретические проблемы. – М.: Юрид. лит., 1976. – 144 с. 20. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: Предмет, метод, процесс (макроуровень). – С.-Пб.: Изд-во юрид. центр Пресс, 2003. – 661 с. 21. Степанюк А.А. Об'єкт міжнародного приватного права // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2004. – № 3 (38). – С. 126-133. 22. Философский словарь / За ред. В.И. Шинкарука. – К.: Головна редакція УРЕ, 1973. – 600 с. 23. Чхикадзе В.М., Ямпольская Ц.А. О системе советского права // Сов. гос-во и право. – 1967. – С. 32-40. 24. Шебанов А.Ф. Система советского социалистического права. – М.: Изд-во МГУ, 1961. – 44 с. 25. Шебанов А.Ф. Форма советского права. – М.: Юрид. лит., 1968. – 216 с. 26. Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопр. общ. теории сов. права. – Сб. ст. под ред. С.Н. Братуся. – М.: Госюриздат, 1960. – С. 44-66. 27. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. – М.: Госюриздат, 1961. – 172 с. 28. Яковлев В.Ф. Объективное и субъективное в методе правового регулирования // Правоведение. – 1976. – №6. – С. 55-60.

Надійшла до редакції 18.10.2004 р.

УДК 349.22

С.О. Сільченко, канд. юрид. наук, доцент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗАКІНЧЕННЯМ СТРОКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудові правовідносини мають триваючий характер, але працівник рано чи пізно припиняє їх або за власною волею, або за ініціативою роботодавця, або внаслідок незалежних від суб'єктів трудового договору обставин. Трудове законодавство спрямовується на забезпечення охорони права особи на працю, створення сталих трудових відносин, на боротьбу з такими негативними явищами, як позбавлення роботодавця від “небажаних” працівників [9, с. 26].

Особливістю строкового трудового договору є встановлення сторонами моменту його припинення в процесі влаштування особи на роботу. Даючи згоду на укладення цього правочину, працівник заздалегідь зобов'язується виконувати доручену трудову функцію протягом обумовленого проміжку часу. Закінчення строку є юридичним фактом, із настанням якого учасники трудових відносин мають право припинити їх без пояснення будь-яких причин цього кроку. У правовій літературі відзначається, що припинення трудового договору є правомірним

8, с. 27].

Метою цієї статті є аналіз механізму припинення трудових відносин у зв'язку із завершенням строку трудового договору.

Ця підстава застосовується тільки до строкового трудового договору. Порушення умов його укладення, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, позбавляє роботодавця права звільнити працівника у зв'язку із закінченням строку; адже особа визнається прийнятою на невизначений строк. Звернімося до практики. У лютому 2001 р. С. звернулася з позовом до Заслуженої капели України "Трембіта" про поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу й відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначала, що з 1974 р. по 1995 р. працювала у відповідача за безстроковим трудовим договором. З 1995 р. з нею уклали строковий трудовий договір, який згодом неодноразово переукладався – аж до часу звільнення. Наказом від 22 грудня 2000 р. її звільнено з роботи з 30 грудня 2000 р. з посади артистки хору за п. 2 ст. 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку трудового договору. С. оскаржила це звільнення в суді. Справа розглядалася у судах неодноразово. Останнім рішенням Галицького районного суду м. Львова від 29 травня 2002 р., залишеним без зміни ухвалою Апеляційного суду Львівської області від 9 грудня 2002 р., у задоволенні позову відмовлено. Верховний Суд України, розглянувши справу за касаційною скаргою С., постановлені у справі рішення й ухвалу скасував з таких підстав. Вирішуючи спір, суд не встановив обставин, з якими законодавець пов'язує укладення строкового трудового договору, тобто вимог ч. 2 ст. 23 КЗпП фактично не виконав. Крім того, суд не звернув уваги й на те, що за п. 2 ст. 36 КЗпП припинення трудового договору по закінченні його строку можливе лише в тому випадку, якщо його укладення відповідало нормам закону. Поза увагою суду залишилося й те, що ініціатором укладення строкового трудового договору була адміністрація, яка обґрунтувала необхідність зробити це не нормами КЗпП, а фінансовим станом установи. При цьому суд не встановив, чи мала позивачка бажання й добру волю щодо укладення строкового договору, чи її спонукала до цього адміністрація, чи в її інтересах було укладення такого договору й чи передбачено це законодавчими актами. Судова палата Верховного Суду України, керуючись ст. 334 ЦПК України, касаційну скаргу задовольнила частково, направила справу на новий розгляд до суду першої інстанції [13].

Закінчення строку трудового договору, як підстава звільнення працівника з роботи, за своєю сутністю споріднена угоді сторін (п.

Різниця полягає в тому, що погодження відбувається під час прийняття особи на роботу і є елементом змісту трудового договору. Загально-визнано, що закінчення строку належить до юридичного факту – події. Але п. 2 ст. 36 КЗпП акцентує увагу на вольовому характері припинення трудових відносин. Укладаючи трудовий договір, сторони обумовлюють можливість його розірвання через певний проміжок часу. Закон передбачає лише вірогідність звільнення працівника за цією підставою і визначає необхідний фактичний склад для цього – (1) закінчення строку трудового договору і (2) фактичне припинення роботи працівником.

При застосуванні п. 2 ст. 36 КЗпП України важливо визначити момент закінчення строку. Це не важко зробити щодо трудового договору, укладеного на відповідний строк, оскільки він визначається певним календарним проміжком часу. Особливістю договорів на час виконання певної роботи, в тому числі тимчасової й сезонної, є те, що вони закінчуються в останній її день. Можливість трансформації цих угод у безстрокові трудові договори виключається повністю; адже діяльності, яка є їх предметом, на момент закінчення строку вже не існує.

Ми не погоджуємось з авторами Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю в тому, що при застосуванні п. 2 ст. 36 КЗпП ініціатор припинення договору не повинен повідомляти про своє рішення іншу сторону [7, с. 225]. Як можна розцінювати наказ про звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку договору, що містить квінтесенцію волі роботодавця і має окрім розпорядчого ще й інформаційне значення? Навряд чи повністю виправданим є твердження вчених про те, що свою волю як на укладення, так і на припинення договору працівник висловив, подаючи заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором [7, с. 225]. Це суперечить положенням чинного законодавства, зокрема ст. 391 КЗпП України, бо виключає можливість подовження трудових відносин на невизначений строк і бажання суб'єктів трудових відносин перетворити їх зі строкових у безстрокові.

На осіб, працюючих за строковими трудовими договорами, у випадку припинення трудових відносин за п. 2 ст. 36 КЗпП не поширюється більшість гарантій захисту від необґрунтованого звільнення з роботи. Власник або уповноважений ним орган не погоджує його з виборним органом первинної профспілкової організації. Деякі вчені висловили заперечення проти цього, оскільки звільнення може перетворитися на зручний засіб для позбавлення від небажаних

що здійснюється за ініціативою роботодавця [3, с. 116] або взагалі обмежити це право роботодавця запрошенням працівника на час виконання певної роботи, коли з її завершенням закінчується строк трудового договору [9, с. 7]. На даний випадок не поширюється заборона щодо розірвання трудового договору в період тимчасової непрацездатності чи відпустки. Також не застосовуються додаткові гарантії збереження роботи, встановлені для деяких категорій працівників, крім випадків, передбачених ч. 3 ст. 184 КЗпП, коли звільнення відбувається з обов'язковим працевлаштуванням. Оскільки припинення трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП не ставиться в залежність від фактичного працевлаштування, у разі невиконання цього обов'язку особа може вимагати від роботодавця його виконання, а не поновлення на займаній посаді. Про це свідчить відповідна судова практика.

Так, рішенням Кам'янка-Бузького райсуду Львівської області з посиланням на ст. 184 КЗпП поновлено Л. на посаді секретаря виконкому сільської ради. Звільнення її з роботи зумовлювалося тим, що при формуванні керівного складу новообраної ради за більшістю голосів на цю посаду була обрана З. Отже, на одній посаді після рішення суду виявилось дві особи. Згідно зі ст. 31 Закону України "Про місцеві Ради народних депутатів та місцеве і регіональне самоврядування" [2; 1992 – № 28. – Ст. 387], чинного на момент розгляду справи, звільнення заступників голови виконкому, керуючого справами (секретаря) виконкому, інших членів виконкому здійснюється у зв'язку з закінченням строку повноважень виконавчого комітету в день формування нового складу виконкому, що відповідає вимогам п. 2 ст. 36 КЗпП. Тому правильно вирішила судова колегія Львівського обласного суду, яка розглянула справу в касаційному порядку. Ураховуючи те, що З. обрана на посаду секретаря правомірно, за Законом, а Л. на час звільнення була вагітною, колегія змінила рішення районного суду і зобов'язала виконком Сілецької ради народних депутатів працевлаштувати позивачку в порядку, передбаченому ч. 3 ст. 184 КЗпП [12].

При розгляді спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених у зв'язку із закінченням строку трудового договору, потрібно встановлювати: (1) чи був укладений з працівником строковий трудовий договір; (2) чи є законним його укладення саме з цим працівником; (3) чи закінчився строк угоди на момент видання наказу про звільнення або набуття ним чинності, оскільки видання наказу до закінчення строку трудового договору не суперечить КЗпП; (4) чи не продовжують трудові правовідносини після закінчення строку трудового договору.

недійсним відповідно до ст. 9 КЗпП в частині визначення строку. Показовим у цьому плані є рішення президії Харківського обласного суду у справі за позовом Ч. про поновлення на роботі у зв'язку зі звільненням його за п. 2 ст. 36 КЗпП. Вивчаючи питання про законність прийняття на роботу працівника за строковим трудовим договором, наглядова інстанція вказала, що при розгляді справи слід було з'ясувати, чи дійсно в нормативно-правових актах Міністерства освіти, на які посилався суд, містяться й інші крім передбачених законом обмеження щодо застосування ч. 2 ст. 391 КЗпП України. З огляду на положення Конституції України (п. 6 ч. 1 ст. 92) суд мав урахувати, що основні елементи інституту трудового договору як засобу реалізації конституційного права на працю повинні визначатися виключно законом, і зробити висновок про відповідність додаткових обмежень, установлених наказом Міністерства освіти, Конституції України та чинному законодавству. Виходячи з принципу верховенства права, закладеного у ст. 8 Конституції України, і встановивши невідповідність нормативно-правового акта положенням Конституції чи нормам закону, який має вищу юридичну силу ніж даний акт, суд повинен застосувати Конституцію України чи цей закон [6].

Інколи внаслідок незадовільної організації діловодства, роботи кадрової служби підприємства працівників звільнюють уже по закінченні строку трудового договору. Такі дії спричиняють спори, пов'язані зі зміною становища працівника як тимчасового. Виконуючи трудову функцію наступного дня, він відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП стає постійним працівником. Інколи, встановлюючи строк з 1 січня по 31 грудня, роботодавці фактично звільнюють працівників 3-4 січня наступного року. Трудове законодавство в таких випадках надає працівникам правові гарантії. Якщо трудові правовідносини своєчасно не припиняються, надалі трудовий договір з особою можна розірвати лише за загальними підставами, наприклад, при скороченні чисельності працівників.

Трудовому законодавству належить створювати умови для запобігання виникненню трудових спорів, тому механізм розірвання трудового договору при закінченні його строку потребує більш докладної регламентації. З одного боку, сторонам можна надати можливість для оформлення звільнення *вже за межами строку трудового договору* (як це зроблено в Трудовому кодексі Азербайджанської Республіки [10]). Іншим варіантом вирішення проблеми, більш прийнятним, на нашу думку, може стати запровадження обов'язкового попе-

кодексу Російської Федерації [11]. Трудове право європейських країн також доволі часто встановлює обов'язок інформування працівника про наступне звільнення. Наприклад, ст. 53 Закону Великої Британії про захист найму (1978 р.) містить вимогу про те, що працівник, який працював на підприємстві понад 26 тижнів, має право на письмове попередження про звільнення, мінімальний строк якого за ст. 49 даного Закону становить один тиждень [5, с. 84]. І.Я. Кисельов відзначає, що сучасному трудовому законодавству низки країн (Франції, Швеції, Канади, Австрії) притаманне поширення деяких положень щодо зайнятості постійних працівників на осіб, найнятих на відповідний строк. Наймач повинен завчасно попереджати працівника про намір не продовжувати трудовий договір. Відсутність попередження передбачає можливість подовження дії договору [4, с. 85].

Однією з умов, яка унеможливує перетворення строкового трудового договору на безстроковий, є наявність заявленої вимоги про його припинення до настання останнього дня роботи чи в цей же день. Закінчення строку, на наш погляд, має створювати для ініціатора звільнення обов'язок інформування у певній формі іншого суб'єкта трудових відносин про свій намір. Доречним було б у новому Трудовому кодексі України запровадити обов'язок попередження про небажання продовжувати трудові відносини в разі закінчення строку договору, яке має бути зробленим у письмовій формі, аби достовірно свідчити про відповідний намір. Строк попередження має становити щонайменше один тиждень.

У день звільнення з роботи власник зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку, відповідно до закону провести з ним розрахунок і на його вимогу видати копію наказу про звільнення. Невиконання цих обов'язків не свідчить про трансформацію строкового трудового договору в безстроковий, а лише породжує відповідальність роботодавця, передбачену ст. 117 та 23 КЗпП.

Вважаємо, що нинішня редакція ст. 391 КЗпП України встановлює презумпцію згоди суб'єктів строкових трудових відносин на продовження останніх після закінчення строку договору. Не допустити цього сторони можуть лише активними діями. Працівник повинен не приступати до роботи, роботодавець – не доручати її або не допускати працівника до неї. Установити факт продовження трудових відносин можливо, якщо застосувати аналогію щодо їх виникнення. Так, за ч.

відносин має надходити лише від осіб, які мають повноваження роботодавця, а також від самого працівника.

Отже, для запобігання виникнення трудових спорів, пов'язаних із припиненням трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП України, необхідно, щоб момент вираження волі сторони, спрямованої на такі дії, був перенесений з останнього дня строку на деякий час перед цим днем. При цьому слід зберегти можливість трансформації строкового трудового договору в трудовий договір, укладений на невизначений строк. Цей процес має відбуватися, якщо сторона, попередивши про небажання продовжувати трудові відносини в письмовій формі, відкличе або скасує попередження. Якщо після цього трудові відносини фактично триватимуть, дія договору має бути продовженою на невизначений строк.

Як висновок пропонуємо в новому Трудовому кодексі врегулювати припинення строкових трудових відносин статтею наступного змісту:

Припинення строкових трудових відносин у зв'язку із закінченням їх дії:

1. *Строкові трудові відносини підлягають припиненню по закінченні строку дії трудового договору, про що ініціатор звільнення має письмово попередити іншу сторону не пізніше ніж за один тиждень до дня звільнення. До закінчення строку попередження воно може бути відкликано лише за згодою іншої сторони трудового договору.*

2. *Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення відповідно до частини першої цієї статті, дія вказаного договору вважається продовженою на невизначений строк.*

3. *Трудові договори, переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною першою статті 77 цього Кодексу, вважаються укладеними на невизначений строк.*

4. *Трудові відносини, встановлені на строк виконання певної роботи, у тому числі сезонної й тимчасової, підлягають припиненню по закінченні цієї роботи.*

Список літератури: 1. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посібник. – К.: Вид. Паливода А.В., 2002. – 124 с. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Камаєв І.А. Срочный трудовой договор // Сов. гос-во и право. – 1980. – № 2. – С. 114 – 116. 4. Кисельов І.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Изд. гр. ИНФРА М-НОРМА, 1998. – 263 с. 5. Мачульская Е.Е. Понятие и содержание договора трудового найма по законодательству Великобритании // Вестн. МГУ: Серия 11-Право. – 1997. – № 4. – С. 73-87. 6. Постанова Президії Харківського обласного суду

дательству України о труде. – 5-е изд., доп. и перераб. – К.: Изд-во А.С.К., 2004. – 1072 с. 8. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – 288 с. 9. Субботин Е.А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о срочных трудовых договорах: Учеб. пособие. – Х.: Филиал ин-та повыш. квалификации руководящих кадров Прокуратуры СССР, 1985. – 52 с. 10. Трудовой кодекс Азербайджанской республики от 01.02.1999 г. // http://www.lexinfosys.de/lexinfosys/lexInfoSys/aser/04/4-1-1/4-1-1_rus.htm 11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // Рос. газ. – 2001. – № 256(2868). – 31 дек. 12. Узагальнення практики розгляду судами справ про поновлення на роботі за 1995 рік судової колегії з цивільних справ Верховного Суду України. – К.: Верховний Суд України, 1996 – 15 с. 13. Ухвала Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 4 лютого 2004 р. // Вісн. Верхов. Суду України. – 2004. – № 7. – С. 14.

Надійшла до редакції 15.10.2004 р.

УДК 349.42

В.Ю. Уркевич, канд. юрид. наук
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ЧЛЕНСТВО В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН

Одним із центральних інститутів аграрного права, зокрема щодо статусу сільськогосподарських підприємств кооперативного типу, є право членства в сільськогосподарських підприємствах. Останнє розуміється як сукупність (система) правових норм (правил) стосовно реалізації права громадянина стати членом такого підприємства, порядку й умов вступу до нього й виходу з його складу, визначення й реалізації правомочностей як поєднання членських прав та обов'язків [11, с. 91]. Відповідно до цього важливого теоретичного та практичного значення набуває встановлення юридичної сутності членства в сільськогосподарських підприємствах кооперативного типу (далі – сільськогосподарські підприємства) як підстави для виникнення інших правовідносин. Вирішення даної проблеми дозволить більш чітко розмежувати предмети правового регулювання аграрного й суміжних із ним галузей права.

Розгляду питань виникнення і припинення членства в сільськогосподарських підприємствах, його сутності, присвятили свої наукові праці як окремі вчені [Див.: 5; 7; 9; 12-14], так і автори підручників та

інших же роботах право членства вивчається переважно в об'єктивному розумінні як сукупність правових норм. Метою цієї статті є аналіз юридичної природи членства в сільськогосподарських підприємствах як підстави виникнення правових відносин.

Переходячи до основного викладу, зазначимо, що взагалі в теорії аграрного права існують різні підходи до з'ясування місця й ролі інституту членства в сільськогосподарських підприємствах (або ж у сім'ї, що веде фермерське, особисте селянське господарство). Окремі науковці розглядають членство як метод регулювання аграрних відносин [1, с. 21-24], інші ж називають його однією з підстав розмежування аграрних правовідносин на внутрішні і зовнішні [3, с. 25]. Ми ж зупинимося на юридичній характеристиці членства як підстави виникнення правовідносин.

Згідно з нормами аграрного законодавства членство в сільськогосподарських підприємствах (а точніше, його виникнення) викликає до життя низку правовідносин – земельних, майнових, трудових, управлінських тощо. Спробуємо встановити, що ж являє собою цей юридичний феномен.

Як відмічав свого часу А.М. Каландадзе, членські правовідносини – це не зовсім звичний вид внутрішньоколективних правовідносин, оскільки вони становлять юридичну передумову для їх виникнення. Трудові, майнові й управлінські внутрішньоколективні правовідносини є похідними від членських правовідносин. Дослідник розглядав останні як самостійний вид правовідносин поряд із трудовими, майновими й управлінськими [9, с. 23, 24]. Аналогічної думки щодо членських правовідносин як самостійного виду дотримується й І.О. Середя [13, с. 19].

Існують ще точки зору, що правовідносини членства є комплексними, які об'єднують в собі відповідні нерозривно пов'язані між собою майнові, управлінські та трудові відносини [Див., напр. 5, с. 17].

Не вдаючися до детального аналізу висловлених точок зору, спробуємо зробити окремі попередні висновки. Так, відповідно до положень загальної теорії права конкретна життєва обставина, з якою юридична норма пов'язує виникнення правових наслідків (правовідносини) є юридичним фактом [4, с. 163]. Отже, можна вести мову, що членство (його виникнення) у сільськогосподарських підприємствах є юридичним фактом, який можна віднести до групи правопороджуючих, правостворюючих. Однак очевидно, що членство в сільськогосподарських підприємствах – самостійні правовідносини. Адже вони є різно-