

XO
П78

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Академічний збірник наукових праць

Випуск 100

Засновано в 1976 р.

код екземпляра

358536



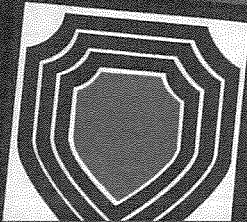
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ
УКРАЇНИ імені Ярослава Мудрого
Харків

ПРОБЛЕМИ
СОЦІАЛІСТИЧЕСКОЇ
ЗАКОННОСТІ

ПРОБЛЕМИ
соціалістической
ЗАКОННОСТІ

ПРОБЛЕМ
ЗАКОННОС

1384



1

28

ПРОБЛЕМИ
ЗАКОННОСТІ

ПРОБЛ
ЗАКО

XO 563429
П78 Проблеми
законності
Вип. 100
30.11.12 Зенкевич
07.12.12 Савчук
7.11.12 Мороз
8.12.12 Дроздова
21.01.13 Валішченко
11.01.13 Чухов
11.02.13 Момганов
22.03.13 Сарна
30.03.13 Савченко



563429



В.В. Жернаков, канд. юрид. наук, доцент,
зав. кафедри трудового права
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

УДК 349.2

ТРУДОВЕ ПРАВОВІДНОШЕННЯ ЯК СКЛАДНЕ ЯВИЩЕ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Трудове правовідношення – змістовне правове явище, що постійно буде розвиватися, зумовлюючи розвиток правового регулювання, і привертати увагу науковців. Тому важко переоцінити його значення для теорії трудового права.

Дослідженню цього питання присвячено фундаментальні праці провідних науковців – М.Г. Александрова [1;2], М.П. Карпушина [9], Л.Я. Гінцбурга [5], С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського [8], О.І. Процевського [16], А.Р. Мацюка [12], В.М. Скобелкіна [17]. Сучасні теоретичні проблеми трудових правовідносин стали предметом наукових пошуків таких відомих вітчизняних правознавців, як П.Д. Пилипенко [15], Г.І. Чанишева

З одного боку, трудове правовідношення можна назвати складним, оскільки воно має певну структуру; з другого – не простим і процес його дослідження й осмислення. Хоча вчення про трудове правовідношення розвивається більше 60 років, не в кожному підручнику (в тому числі й сучасному) можна знайти визначення його поняття.

М.Г. Александров першим звернув увагу на складний характер трудового правовідношення, зумовлений наступними моментами: а) у ньому одна сторона стосовно другої виступає як зобов'язана, правомочна особа; б) одна сторона несе перед другою не один, а декілька обов'язків; в) на стороні роботодавця по-

дальність несе юридична особа, по других – безпосередньо посадові особи адміністративного персоналу, по третіх – ті й другі несуть одночасно різну відповідальність; г) до складу трудового правовідношення входять деякі правовідносини з матеріального забезпечення [1, с. 261].

Розвиваючи такий підхід до визначення характеру трудового правовідношення, Л.Я. Гінцбург зазначив, що правовідносини є зобов'язальними. Це двостороннє зобов'язання, тому що кожна сторона – суб'єкт і прав, і обов'язків. Більше того, вона є суб'єктом комплексу прав та обов'язків, цементованих загальною метою – забезпечити безперешкодне здійснення трудового процесу в рамках кооперації праці. У цілому трудове правовідношення – складне соціальне утворення, реальна єдність елементів, пов'язаних між собою і взаємно зумовлених, понятійний апарат якого все активніше використовується правовою наукою. Це досить складна система, окремі елементи структури якої на практиці відокремлюються один від одного й від системи в цілому, набувають відносну самостійність і вимагають самостійного аналізу [5, с.153].

Поступово в процесі дослідження цього складного феномену науковці почали характеризувати

а й увесь масив суспільних відносин, що складають предмет трудового права. Це дозволило Р.З. Лівшицю зазначити, що в літературі по трудовому праву в поняття «трудове правовідношення» вкладається різний смисл, у зв'язку з чим існують 3 основні точки зору. Згідно з однією, трудовим слід вважати тільки правовідношення між роботодавцем і працівником, бо тільки воно опосередковує саму трудову діяльність, а всі інші правовідносини хоча й пов'язані з ним, але безпосередньо не є трудовими. Друга точка зору полягає в тому, що до трудових правовідносин входять усі відносини, опосередковані нормами трудового права, а подальша їх класифікація на індивідуальні, колективні та інші провадиться всередині широкого поняття «трудове правовідношення». Відповідно до третьої точки зору правовідношення між роботодавцем і працівником не є однорідним за змістом, а включає елементи як рівності (договір), так і підкорення. Тому воно не становить єдину загальну категорію й вимагає поділу на первинне правовідношення, заохочувальні та охоронні правовідношення. Р.З. Лівшиць назвав трудові відносини, що входять до сфери дії трудового права, складною системою, ядром якої є трудові відносини між роботодавцем і працівником.

Їх супроводжують інші відносини, що обслуговують трудове правовідношення й забезпечують його функціонування. І основне трудове правовідношення, і супроводжуючі його пов'язані з правовими нормами. Відповідно, системі трудових відносин кореспондує система аналогічних трудових правовідносин [18, с. 485-486].

В основу дослідження поняття трудових правовідносин П.Д. Пилипенко пропонує покласти найбільш визнані як у теорії права, так і в науці трудового права основоположні критерії: а) галузеву належність правовідносин; б) комплексний характер трудового правовідношення, в якому існують самостійні правовідносини робочого часу й часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, охорони праці тощо, в основі яких лежить трудовий договір; в) складний характер предмета трудового права, основу якого становлять власне трудові відносини, а всі інші, в тому числі й колективно-трудова, лише доповнюють їх і служать заради їх існування. Трудовими правовідносинами вчений називає врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємстві;

навчання й перекваліфікації за місцем праці й відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів і працевлаштуванням громадян. П.Д. Пилипенко трудові правовідносини теж визначає досить складним явищем, але аргумент у нього інший: вони охоплюють низку окремих правовідносин, які в кожному конкретному випадку можуть мати самостійне значення й розглядатися як самостійні [15, с. 121-123].

Поділ відносин на власне трудові та інші, але теж трудові, відносини свідчить, що аналізується фактично весь масив відносин, що входять до сфери дії норм трудового права. А між тим, і в науковій, і в навчальній правовій літературі предмет трудового права й трудові правовідносини традиційно розглядаються окремо, як самостійні об'єкти дослідження.

У вивченні сутності трудового правовідношення слід виходити з характеристики його ознак, властивостей, змісту, суб'єктного складу, об'єкта, а не зі сфери, на яку поширюються норми трудового права.

Розробляючи теорію єдиного тривалого трудового правовідношення, М.Г. Александров виділив такі його ознаки: а) неподвижний характер праці; б) робочий час як зміст обов'язку праців-

ника; в) тривалий характер; г) авторитарний характер, що знаходить свій прояв у дисципліні праці [2, с.20-57]. Поступово зусиллями науковців сформувалися ознаки трудового правовідношення, що дозволяють відрізнити його від інших відносин, пов'язаних з працею:

- фізична особа включається до складу працівників підприємства, установи, організації;

- робота виконується особисто, і працівник не вправі передоручити її нікому іншому;

- робота виконується по певній професії, спеціальності, кваліфікації, посаді;

- працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку;

- працівник виконує норму праці;

- оплата праці провадиться за заздалегідь установленими нормами й розцінками;

- умови оплати праці встановлюються локальними актами на основі законодавства, а не тільки угодою сторін.

Вважаємо, що до визначення трудового правовідношення можна застосувати таку дефініцію: це двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, зміст якого полягає в сукупності суб'єктивних прав та обов'язків по виконанню працівником за винагороду роботи з певної професії, спеціальності кваліфікації посади

з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а з боку роботодавця – по створенню належних умов для її виконання й оплаті праці.

Складність трудового правовідношення як теоретичної конструкції можна додатково дослідити через такі його властивості, як тривалий характер, умовна безперервність і динамізм. З нашого погляду, такий підхід дозволить глибше проникнути в його сутність, сприятиме розумінню його функціонування й розвитку правового регулювання трудових відносин.

Проблема існування трудового правовідношення в часі є однією із цікавих як у теоретичному, так і у практичному сприйнятті. Те, що воно характеризується стабільністю і має тривалий характер, довів ще М.Г. Александров, аби відрізнити трудове правовідношення від відносин, що виникають на підставі цивільних договорів. За сучасних умов стабільність трудових правовідносин слід розглядати не тільки як одну з важливих ознак трудового права, а як один з принципів, що забезпечують реалізацію права на працю.

Дію трудового правовідношення у часі не можна розуміти спрощено, зводити його тільки до виконання роботи протягом робочого часу. Нормами трудового права регулюються відносини з організованою працею. коли праців-

ник виконує роботу з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що в цьому розумінні означає органічне поєднання робочого часу й часу відпочинку у бутті працівника. Тому на час відпочинку в усіх його формах – перерва, щоденний (міжзмінний) відпочинок, вихідні, святкові й неробочі дні, щорічні відпустки – трудове правовідношення не переривається.

Цілком слушно О.Т. Барабаш зазначив, що окремі особливості трудового правовідношення слід враховувати як у теорії, так і на практиці, щоб уникнути помилок при вирішенні конкретних трудових справ. Однією з таких ознак він називав його безперервність. (Цю властивість трудового правовідношення точніше було б називати умовною безперервністю, оскільки протягом часу відпочинку працівник не виконує роботу, не підкоряється внутрішньому трудовому розпорядку; ці періоди, як правило, не оплачуються, і т.д. Інакше кажучи, більшість із ознак трудового правовідношення на цей час не діють). Трудове правовідношення між працівником і роботодавцем не переривається закінченням кожного робочого дня; зупиняється в цей день лише обов'язок працівника виконувати прийняте ним на себе коло робіт, тобто трудову функцію. Цей час має на меті забезпечення працівникові відпо-

чинку й задоволення ним життєвих потреб. Йому не треба кожного дня знову укладати договір і поновлювати трудове правовідношення [4, с. 53].

Як вбачається, інша правова ситуація складається з наданням соціальної відпустки, коли поряд з трудовим правовідношенням у працівника виникає відношення щодо соціального страхування. Трудове правовідношення на цей час призупиняється; у працівника залишається право в будь-який час стати до своєї роботи, а у власника – надати її, і тоді трудове правовідношення буде діяти у повному обсязі.

Хоча періоди перебування працівника у відпустках не відбиваються в його трудовій книжці, однак це ще не означає, що тривалі трудове правовідношення слід ототожнювати з трудовим стажем. Інколи тривалий характер правових відносин розуміється спрощено, що не сприяє ані розвитку вчення про трудові правовідносини, ані правовому регулюванню відносин у сфері праці. Тому викликає заперечення позиція Л.Я. Гінцбурга, підтримана Р.О. Халфіною, згідно з якою трудовий стаж, як юридичний факт, слід віднести до дій, оскільки вплив часу наповнений трудовою діяльністю як актом вольової поведінки [22, с. 290]. Трудовий стаж, будучи юридичним фактом, має значення для виникнення

правовідносин переважно у сфері соціального забезпечення. У виникненні трудових правовідносин його значення не таке велике, фактично воно зводиться до вимоги наявності трудового стажу для зайняття певних посад.

Загальновідомо, що трудовий стаж – це не сама діяльність, а час трудової діяльності працівника, яка, у свою чергу, складається з робочого часу й часу відпочинку [3, с. 136]. Час відпочинку – це період, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд. Трудова діяльність у цей період не здійснюється, хоча працівник і знаходиться у трудовому правовідношенні.

Сучасне правове регулювання надає ще більші підстави для розмежування трудової діяльності і трудового стажу. Поняття трудового стажу замінено поняттям страхового стажу, де головною ознакою є не фактична трудова діяльність, а підлягання страхуванню і сплата страхових внесків (ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р). Тому зводиться тривале трудове правовідношення, що характеризується безперервністю правових зв'язків, до трудового (чи страхового) стажу неприпустимо

Натомість набагато цікавішим вбачається дослідження того, як безперервність трудового правовідношення, поєднуючись із динамізмом розвитку, впливає фактично на всі елементи його структури – зміст, об'єкт і навіть на склад суб'єктів.

Усі звикли до того, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок переміщення, переведення на іншу роботу, зміни істотних умов праці тощо. Але не завжди (практично ніколи) не помічаємо, як змінюються самі трудові правовідносини в процесі трудової діяльності. Наприклад, під час відрядження тимчасово змінюється не тільки умова трудового договору про робоче місце, змінюється також зміст трудового правовідношення за постійним місцем роботи працівника. Фактично воно призупиняється. Працівник, реалізуючи умову про трудову функцію, за місцем відрядження виконує права й обов'язки, підкоряється правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства чи організації за місцем відрядження, а забезпечення належних умов праці теж стає обов'язком нових суб'єктів – організаторів процесу праці за місцем відрядження.

Трудове правовідношення може призупинятися на час виконання громадських або державних обов'язків (наприклад, на час військових зборів або виконання

обов'язків народного засідателя). Оплата праці за цей час не провадиться (здійснюються гарантійні виплати). Не перериває трудового правовідношення (хоча і не є ним) період тимчасової непрацездатності. Ще цікавішим може виявитись дослідження таких періодів у трудовій біографії працівника, як вимушені прогули, протягом яких він не виконує трудових обов'язків. Усі ці періоди включаються до трудового правовідношення, хоча формально й не відповідають таким його ознакам, як виконання роботи за певною трудовою функцією, підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку, відплатність і т. д.

Оскільки на час зазначених вище періодів трудовий договір не припиняється, трудове правовідношення продовжується. Така правова конструкція базується на тривалому характері трудового правовідношення, принципі безперервності трудових правовідносин і спрямована на впорядкування відносин у сфері праці.

Таке складне явище, як трудове правовідношення, потребує й відповідного регулювання. На жаль, чинне трудове законодавство (перш за все, Кодекс законів про працю) у цьому сенсі не відповідає вимогам сьогодення. Трудове законодавство, концептуальні засади якого було закла-

дено ще при розробці Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю (1970 р.), фактично спрямовано на регулювання укладення, зміни й припинення трудового договору, тоді як правовідношення залишається поза увагою. В основу такого підходу закладено думку, що трудовий договір – форма існування трудового правовідношення. Навіть у відносно новій правовій літературі висловлюються думки, згідно з якими змістом трудового правовідношення між роботодавцем і працівником є трудова діяльність останнього, а формою – трудовий договір. Трудовий договір (контракт) виступає правовою основою для виникнення трудового правовідношення, а саме правовідношення – це трудовий договір у дії [18, с. 486, 487]. Не можна, вважаємо, погодитись із твердженням Р.З. Лівшиця, що трудове правовідношення за строком дії співпадає з тривалістю дії трудового договору (контракту). Правовідношення не виникає з моменту згоди сторін на укладення трудового договору (контракту); його існування слід пов'язувати тільки з початком виконання працівником трудових обов'язків.

Із будь-якого підручника по трудовому праву добре відомо, що трудове право регулює трудові й тісно пов'язані з ними відносини, а чинний Кодекс законів

про працю не містив навіть натяку на такий підхід до предмета правового регулювання. І досі ним регулюється не виникнення трудових відносин, їх розвиток і припинення, а укладення, зміна і припинення трудового договору. Для трудового права як регулятора суспільних відносин трудове правовідношення є набагато ціннішим явищем, аніж трудовий договір, оскільки норми галузі спрямовані на регламентацію саме відносин, а не договору.

Прикладом недосконалого правового регулювання трудових відносин може бути зміст ст. 2 проекту Трудового кодексу України (законопроект № 1108 від 4 грудня 2007 р. у редакції від 2 жовтня 2008 р.) з назвою «Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України». Серед багатьох відносин (щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації та управління працею, професійного навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації, забезпечення договірного регулювання умов праці, відповідальності роботодавців і працівників, вирішення трудових спорів, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів тощо) не знайшлося місця відносинам з виконання роботи. А останні – це і трудова функція, і

нормування праці, і її якість, і забезпечення належної дисципліни (а не тільки відповідальності за невиконання обов'язків), і створення належного морально-психологічного клімату в колективі й додержання відповідних вимог по недопущенню дій, що перешкоджають іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки, тощо.

Хоча трудовий договір і є універсальною підставою виникнення трудового правовідношення, а правовідношення – це існування трудового договору в часі, їх не треба ототожнювати. Загальновідомо, що зміст трудового договору складають умови, тоді як зміст трудового правовідношення – права й обов'язки. Трудовий договір можна розірвати, а трудові відносини – ні, їх можна тільки припинити. Можна скасувати наказ про прийняття на роботу, чого не можна зробити з трудовим правовідношенням, яке існувало у часі у виді трудової діяльності, виконання обов'язків, реалізації повноважень.

Прикро, що останнім часом на практиці все частіше зустрічаються спроби вирішити складні кадрові питання шляхом скасування виданих у відповідності з правилами прийняття на роботу актів про призначення на посаду особи. Із учення про юридичні факти треба робити чіткий висновок: якщо скасовувати призна-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

чення, треба враховувати і його правові наслідки. Поряд із сумнівною можливістю визнати законним правовим наслідком таких дій припинення трудових правовідносин на майбутнє, повністю недоречними такі дії будуть з точки зору правових наслідків для трудового правовідношення, що існувало з моменту початку роботи на підставі призначення на посаду й до моменту скасування такого призначення. Трудове правовідношення, що вже існувало в часі у виді конкретних дій з реалізації прав, повноважень і виконання обов'язків, не можна «закреслити» або «скасувати», як не можна визнати такими, що не мають правових наслідків, і всі законні дії законно призначеної на посаду особи. Не варто замість дотримання положень законодавства щодо підстав і порядку припинення трудових правовідносин вигадувати правові конструкції, що не відповідають теорії та практиці трудового права.

Попри вагоме значення для трудового права, трудове правовідношення інколи не ставиться в один ряд з такими категоріями, як «трудовий договір», «умови праці», «працівник», «роботодавець», «дисциплінарна відповідальність», які С.Ю. Головіна називає модельними термінами. На відміну від інших термінів, вони мають високий рівень

узагальнення й відповідно високий рівень абстрактності. Наприклад, для поняття «працівник» не є важливими вік людини, її стать, громадянство, наявність спеціальної підготовки, тощо. Головне, що характеризує працівника, – це те, що він є фізичною особою, а тому ототожнюється із невизначеним колом суб'єктів [6, с. 93, 94]. Очевидно, вона виходила з того, що трудове правовідношення не може бути модельним поняттям саме через свою реальність, оскільки воно існує тільки завдяки процесу праці (а не трудовому договору) як сукупність прав та обов'язків конкретних суб'єктів.

Прагнення розробників проекту нового Трудового кодексу провести розмежування у правовому регулюванні трудового договору і трудового правовідношення відповідає сучасному стану розвитку науки про трудові відносини. Назва та зміст книги другої проекту Трудового кодексу «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» (особливо глави першої цієї книги «Трудові відносини і трудовий договір», глави шостої «Припинення трудових відносин») дають підстави зробити висновок, що нарешті об'єкт правового регулювання в основному спеціальному нормативному акті законодавства про працю має адекватну назву – трудові відносини. По-

Питання цивільного та трудового права

ження ч. 2. ст. 38 проекту Трудового кодексу України, згідно з яким трудові відносини виникають від дня початку працівником роботи за розпорядженням чи з дозволу роботодавця, повністю відповідають теорії трудових правовідносин. Аналогічна норма міститься у ст. 7 Трудового кодексу Грузії: трудові відносини виникають з моменту фактичного початку виконання роботи, якщо трудовим договором не передбачено інше [20].

Нормативні акти пострадянських країн все більше спрямовуються на регулювання саме трудових відносин. Наприклад, Трудовий кодекс Грузії здебільшого містить норми, що регулюють трудові відносини, а трудовому договору присвячені тільки 4 статті (щодо переддоговірних відносин, укладення трудового договору, обмежень на укладення трудового договору за сумісництвом, змін трудового договору) [20]. Глава 2 Трудового кодексу Російської Федерації має красномовну назву «Трудові відносини, сторони трудових відносин, підстави виникнення трудових відносин» [21].

Необхідність чіткого правового регулювання виникнення, дії, припинення й відновлення саме трудового правовідношення у новому Трудовому кодексі можна проілюструвати таким прикладом. Нещодавно в одному

із судів Харківської області розглядалася справа за позовом працівника, якого було звільнено за прогул. У процесі розгляду справи було встановлено, що в установі, де він раніше працював, на виконання рішення суду про поновлення на роботі після незаконного звільнення було видано наказ, за яким йому надали робоче місце, але не допустили до фактичного виконання роботи. Більше того, оплата праці проводилася з розрахунку двох третин середнього заробітку як під час простою, хоча в наявності був відповідний обсяг роботи. Працівник щодня виходив на робоче місце й вимагав фактичного виконання рішення суду про поновлення його на роботі, але йому принципово відмовляли. Коли ж після декількох тижнів такої ситуації він декілька разів виходив за межі установи в пошуках правової допомоги, його знову звільнили. Працівникові довелося знову звертатися до суду, але вже з тягарем недоброї слави особи, яка систематично порушує трудову дисципліну. І біда не тільки в тому, що на практиці цей випадок не є поодиноким, а в тому, що в суді навіть не замислилися над фактичним невиконанням рішення про поновлення заявника на роботі. Головним для суду був наказ про поновлення, який містився в матеріалах справи. А слід було звернути увагу на

наступне: хоча виданням наказу трудовий договір і було поновлено, трудове правовідношення так і не поновили, оскільки працівник не реалізував свої права й не виконував обов'язків, що становлять юридичний зміст трудового правовідношення.

Тому як добрий знак слід розцінити зміст ст. 437 проекту Трудового кодексу, де регулюється виконання рішення про поновлення на роботі: «Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом фактичного допуску працівника до роботи і створенням для цього працівника всіх умов відповідно до трудового законодавства, угод, колективного і трудового договорів. Про поновлення працівника на роботі роботодавець повинен видати наказ (розпорядження). Відсутність наказу (розпорядження) не перешкоджає здійсненню трудових відносин, які вважаються поновленими фактом допуску до роботи».

Добре, що з проекту Трудового кодексу (в редакції від 2 жовтня 2008 р.) вилучили ст. 442 про рішення у справах, пов'язаних зі звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу. Виникає сумнів, що з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про

в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. Така пропозиція теж не заснована на розумінні відновлення трудового правовідношення як сукупності прав, обов'язків, статусу працівника. Навіть якщо він сам не хоче виходити на роботу, з якої його незаконно звільнили, це ще не означає, що матеріальна компенсація може замінити включення до трудового стажу періоду перебування його у вимушеному прогулі протягом розгляду трудового спору.

О.В. Смирнов, аналізуючи зміст трудового правовідношення, зазначив, що для останнього властиві певна єдність і складність його елементів – кореспондуючих прав та обов'язків сторін (учасників). Трудове правовідношення поєднує фактично всі зв'язки між працівником, з одного боку, та організацією – з другого з приводу застосування праці (включає охорону праці, оплату, дисципліну праці, виконання норм праці тощо). При цьому застосування праці треба розглядати як широке поняття, в основі якого є трудова діяльність в аспектах технічному (поєднання робочої сили з предметами й засобами праці) й суспільному (як різні зв'язки між учасниками кооперації праці). Окремі корес-

сторін трудового правовідношення різного характеру не можуть існувати поза єдиним складним трудовим правовідношенням. Висновок про єдину і складну природу трудового правовідношення він вважав одним з досягнень науки радянського трудового права, заслуговуючи на повагу. Майже всі зв'язки з приводу застосування праці й трудові правовідносини не можуть функціонувати поза здійсненням прав та обов'язків учасників цих правовідносин, що стосуються охорони й дисципліни праці, поза дисциплінарної й матеріальної відповідальності. Зазначені права й обов'язки (включаючи відповідальність) установлюються трудовим законодавством саме для учасників трудових правовідносин як необхідний компонент їх правового зв'язку щодо використання права в його суспільному аспекті. Ось чому виділення й відокремлення вказаних вище елементарних правовідносин від єдиного трудового можливе лише в науковому плані, але зовсім не в реальній дійсності. В іншому випадку ми повинні дійти висновку, що чинне законодавство допускає, що праця проходить без забезпечення її охорони, за умов відсутності будь-якої відповідальності працівників за порушення дисципліни праці й заподіяння матеріальної шкоди

Свого часу О.С. Пашков в організації праці вирізняв 2 форми – технічну й суспільну. Перша заснована на матеріально-технічних відносинах, які відбивають положення й роль суб'єкта в системі машин («людина – техніка»), а друга є втіленням соціально-економічних відносин, що відображають становище працівника у виробничій кооперації («людина – колектив») [13, с.309].

Такий підхід до характеристики організації праці, на нашу думку, ще не дає підстави, щоб у трудовому правовідношенні виділяти технічну й суспільну сторони. Так, А.Р. Мацюк зробив висновок, що суспільний процес праці, трудова діяльність у широкому значенні не збігаються з природним процесом праці, який становить зміст первинних, природних трудових відносин, а трудове право регулює не безпосередній процес праці (живу працю), а лише її суспільну форму, тобто суспільні відносини, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Дії (поведінка) суб'єктів, із яких складаються ці відносини, і становить безпосередній об'єкт регулювання трудового права. Дії ж, які є власне трудовим процесом, регулюються безпосередньо техніко-технологічними нормами, правовий характер яких виражається загальною формулою – «зобов'язаний знати» [12, с.231]

Погодитися з існуванням такої теоретичної конструкції досить складно, оскільки це може призвести до помилок у визначенні об'єкта правового регулювання. Праця набуває суспільної форми вже тоді, коли людина, уклавши трудовий договір, починає виконувати трудові функції в рамках трудового правовідношення. Трудове право не регулює процесу праці поза суспільною формою (наприклад, будівельні роботи, що здійснюються людиною у власному домогосподарстві), оскільки суспільні відносини в цьому процесі не виникають. Обов'язком працівника є виконання норм не тільки суто трудових (приміром, дотримання режиму роботи), а й і технічних (обробка на токарному верстаті металевої деталі з дотриманням максимальної швидкості обертів), а також норм моралі (працівники, які виконують виховні функції, не можуть учиняти аморальних проступків). І технічні норми, і норми моралі мають суспільну форму, а їх виконання в процесі трудової діяльності і є «живою працею».

Викликають заперечення й теоретичні висновки, відповідно до яких нормами цієї галузі регулюються лише відносини роботодавця з найманими ним працівниками для виконання під його керівництвом й контролем певної трудової функції, а також

з представниками працівників з приводу встановлення, зміни чи застосування умов праці, її оплати й охорони. Соціально-трудова відносина за своїм цільовим призначенням є відносинами роботодавця з працівником (чи його представником) щодо найму, виробничого використання згідно із законодавством про працю робочої сили для досягнення цілей, що сформульовані власником засобів виробництва [10, с. 25]. По-перше, працівник виконує роботу не тільки в інтересах власника, а й у власних цілях. Давши згоду на виконання певної роботи під час укладення трудового договору, він уже виявив заінтересованість, реалізував свій професійний інтерес. (На проблему реалізації інтересів працівника як особи звертали увагу фахівці в галузі трудового права [14, с. 121 та ін.]; їй приділяється постійна увага соціологів [7], [11]).

Звичайно, до кола його інтересів входить і матеріальний складник, адже розмір заробітної плати не може не інтересувати людину. По-друге, крім неконструктивної (навіть застарілої) думки про самостійне (у відриві від працівника) існування робочої сили як об'єкта трудового правовідношення така хибна наукова позиція може призвести до того, що власник засобів виробництва на свій розсуд буде визначати і

змінювати зміст трудового правовідношення. Доцільно зауважити, що в одній з перших редакцій проекту Трудового кодексу України 2003 р. така невдала правова конструкція була покладена в основу визначення поняття «трудова відносина», під яким пропонувалося розуміти відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник виконує роботу в інтересах роботодавця незалежно від

форми домовленості про неї. Відмова від такого формулювання в наступних редакціях проектів Трудового кодексу України (в тому числі в законопроекті № 1108 від 4 грудня 2007 р., підготовленому до другого читання у Верховній Раді (в редакції від 2 жовтня 2008 р.) дає можливість сподіватися на врахування положень теорії трудового правовідношення у створенні якісних нормативних актів.

Список літератури: 1. Александров Н.Г. Отличительные признаки трудового правоотношения // Вопр. труд. права: Сб. I. – М.: Изд-во АН СССР, 1948. – С. 20-57. 2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948 – 336 с. 3. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР. – М.: Юрид. лит. – 1980. 4. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин // Право України. – 1997. – №8. – С. 53-57. 5. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука. – 1977. – 312 с. 6. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. – Екатеринбург: Изд-во УрГА, 1997. – 180 с. 7. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. Пер. с рум. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с. 8. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: Наука, 1978. – 368 с. 9. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Госюриздат, 1958. – 173 с. 10. Лебедев В.М. Трудовое право и акриология (Особенная часть). – М.: Статут, 2008. – 133 с. 11. Маркович Данило Ж. Социология труда: Учебник. – М.: Изд-во РУДН, 1997. – 512 с. 12. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – Киев: Наук. думка, 1984. – 280 с. 13. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. – СПб: Изд. Дом СПб гос. ун-та, Изд-во юрид. фак., 2006. – 520 с. 14. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. – М.: Юрид. лит., 1986. – 240 с. 15. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права. – Л.: Вид. центр Львів. нац. ун-ту. – 1999. – 214 с. 16. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит, 1979. – 244 с. 17. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М.: Вердикт, 1999. – 372 с. 18. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Изд-во БЕК, 1998. – 588 с. 19. Смирнов О.В. Развитие учения о трудовом правоотношении на современном этапе // Труды. – 50: Правовые проблемы регулирования труда в свете решений XXV съезда КПСС. – М. – 1977. – С. 46-49. 20. Трудовой кодекс Грузии. – Тбилиси: Раиз, 2006. – 28 с. 21. Трудовой кодекс Российской Федерации. – 4-е изд. – М.: Ось-89, 2006. – 224 с. 22. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. – М.: Юрид. лит. – 1974. – 340 с. 23. Чанишева Г.И. Коллективные отношения у сферы праці: теоретико-правовой аспект. – О.: Юрид. лит., 2001. – 328 с.

Надійшла до редакції 10.12.2008 р.