

УДК 349.2

М.І. ІНШИН, докт. юрид. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Ключові слова: право, праця, правовідносини, працівник, роботодавець

Становлення правової системи нашої країни на ґрунті демократичних, правових принципів, зміна концептуальних підходів до побудови механізму правового регулювання трудових правовідносин обумовлюють необхідність проведення наукових досліджень, які б розкривали зміст та сутність цих відносно нових форм та методів правового регулювання у зазначеній царині, а також сприяли опрацюванню практичних рекомендацій з вдосконалення досліджуваного інституту.

Слід відмітити, що трудові правовідносини є, насамперед, формою суспільних відносин, що виникли у сфері застосування праці людини у суспільному виробництві внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для їх регулювання. Отже, правовими відносинами є ті реальні суспільні відносини, які піддані регулюванню нормами права. Цей висновок аргументується багатьма вченими-теоретиками права, зокрема, Н.Б. Болотіною, В.С. Венедиктовим, О.Р. Дашковською, А.М. Колодієм, С.О. Комаровим, В.В. Лазаревим, С.М. Прилипко, О.Ф. Скакун, В.І. Щербиною та рядом інших. Однак, хоч і був зроблений зазначеними науковцями чималий внесок у розкриття досліджуваної тематики, все ж досі немає єдиної позиції щодо розуміння трудових правовідносин, що обумовлює актуальність проблематики. Тому метою статті є проведення комплексного наукового дослідження трудових правовідносин. Для досягнення поставленої мети потрібно з'ясувати сутність трудових правовідносин,

проаналізувати їх значення в суспільстві, розкрити їхню структуру, сформулювати пропозиції стосовно вдосконалення трудового права.

Якщо правовими відносинами є фактичні суспільні відносини, врегульовані нормами права, то трудовими відносинами слід вважати такі врегульовані нормами трудового права фактичні відносини, які виникають у процесі реалізації громадянами України права на працю. Найхарактернішими рисами трудових правовідносин як окремого виду суспільних відносин є те, що вони: 1) виникають між працівниками та роботодавцем; 2) виникають, змінюються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і через неї реалізуються; 3) суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоповноважені та правозобов'язані особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; 4) взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; 5) вони завжди мають вольовий характер - трудові відносини не можуть виникати і функціонувати, а особливо реалізуватися без волевиявлення хоча б одного суб'єкта; 6) забезпечуються нормами трудового законодавства 7) охороняються державою. Отже, трудові правовідносини – це двосторонні вольові відносини, що виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) між працівником та роботодавцем, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна і припинення праці працівників по виконанню ними трудових функцій.

Слід відзначити, що в науці немає єдиного підходу до характеристики сфери правового регулювання трудового законодавства. Зокрема, в науці трудового права існує дві тенденції. Тенденція до розширення сфери дії трудового законодавства [1, с.65; 2, с.15; 3, с.48] та ін. та протилежна тенденція до звуження

дії законодавства про працю щодо трудових відносин [4, с.55]. Щодо законодавчого визнання пріоритету розширення сфери дії законодавства про працю, то це, наприклад, відображено в ст. 3 Кодексу законів про працю України: «Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, фізичних осіб» [5]. Така неоднозначність думок науковців пов'язана з доволі широким предметом правового регулювання трудових правовідносин.

Розглядаючи трудові правовідносини як системне утворення, ми оперуємо трьома категоріями: система, елемент, структура. Елементи трудових правовідносин – суб'єкти, об'єкт, права і обов'язки суб'єктів – одна з передумов створення трудових правовідносин. Без цих елементів система не існує, вони є невід'ємним компонентом системи, оскільки елементи – це будь-які якості явищ, що утворюють нову властивість, і, нарешті, будь-які відносини, котрі утворюють нове відношення [6, с.133; 7, с.385]. Щодо структури, то є думка стосовно потреби розрізняти внутрішню (зв'язок частин єдиного цілісного правового утворення) і зовнішню (зв'язок цілісного правового утворення з іншими правовими явищами) структуру правових явищ [8, с.199].

І в контексті нашого дослідження це має важливе значення, комплексно розкриваючи структуру трудових правовідносин. Виходячи з цього методологічного положення, будемо розрізняти всередині трудових правовідносин (зв'язок між суб'єктами, об'єктом та змістом правовідносин) і зовнішню (зв'язок з іншими трудовими правовідносинами, які виникають у процесі реалізації громадянами України права на працю) структури. З огляду на це зробимо висновок, що термін «структура» є більш адекватним характеру змісту трудового правовідносин, ніж термін «склад», який лише фіксує його елементи без вказівки на їх логічний взаємозв'язок, на що звернуто увага в літературі [9, с.377].

Так, щодо трудових правовідносин, у тому числі і в контексті його структури, то аналіз точок зору науковців (П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, В.І. Попова, О.В. Смирнова) дає підстави для виокремлення таких його рис: суб'єктами виступають особи, які здатні до здійснення цілеспрямованої, юридично значимої діяльності (дій); встановлюються на ґрунті добровільного (трудового договору, контракту) волевиявлення (згоди) суб'єктів: працівника та роботодавця (підприємства, установи, організації); об'єктом врегулювання мають поведінку сторін або отримання певних благ, задоволення законних інтересів; врегульовані нормами законодавчих, підзаконних та локальних нормативно-правових актів; між сторонами суспільно-трудова відносин встановлюються зв'язки у вигляді суб'єктивних прав та кореспондуючих їм обов'язків.

Не применшуючи ролі напрацювань вчених щодо визначення поняття трудових правовідносин, вкажемо на необхідність обов'язкового висвітлення в ньому наступних елементів: суб'єктів, об'єкта, найважливіших прав і обов'язків суб'єктів. Вважаємо, предметний розгляд елементів і структури системи трудового правовідносин дозволить поглибити його поняття і зробити низку пропозицій до чинного трудового законодавства.

В науці трудового основними суб'єктами трудових правовідносин є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (роботодавець). Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна з цього приводу відзначають, що під суб'єктами трудового права слід розуміти учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на підставі чинного законодавства мають трудові права й відповідні обов'язки, де суб'єкти трудового права – більш широке поняття, ніж суб'єкти трудового правовідношення [10, с.72]. Відтак, терміни «суб'єкти трудових правовідносин», «сторони трудових правовідносин» вживаються і розуміються вченими як синоніми. З цього приводу вказано, що в трудових відносинах однією із сторін завжди є

фізична особа (працівник); іншою стороною трудового відношення (роботодавцем) можуть бути як фізичні, так і юридичні особи будь-якої організаційно-правової форми [11, с.56–57].

Як відомо, правового статусу працівника особа набуває після укладення трудового договору (контракту). Але для того, щоб стати працівником, громадянин повинен мати трудову правосуб'єктність, яка, як одна з важливих категорій трудового права, характеризується наявністю трьох елементів, що складають в єдності її зміст: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. [11, с.57–58]. Правоздатність є елементарним, первинним правовим відношенням, тому вона є необхідною умовою для особи як учасника правових відносин і становить собою визнану державою рівну можливість для особи вступати, зокрема, в трудові правовідносини. За загальним правилом вона виникає з досягненням особою шістнадцятирічного віку, а в окремих випадках – з досягненням п'ятнадцяти або чотирнадцяти років (ст.188 Кодексу законів про працю України). Суб'єкти трудових правовідносин також наділені дієздатністю. Під дієздатністю розуміється здатність громадянина своїми діями набувати для себе права і створювати для себе обов'язки. Трудова дієздатність настає з того ж віку, що й трудова правоздатність. Громадянин може бути позбавлений трудової дієздатності повністю або частково лише за рішенням суду. Звідси, у зв'язку з тим, що трудова правоздатність і трудова дієздатність настають одночасно з досягненням громадянином визначеного в законі віку, слід говорити про трудову право-дієздатність як про єдине поняття.

Іншим суб'єктом трудових правовідносин є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (роботодавець). Останнє поняття (роботодавець) є новим для трудового права України, воно здебільшого характерно для науки трудового права. У чинному Кодексі законів про працю таке поняття не міститься, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Водночас, є ряд нормативно-правових актів, у яких цей термін так чи інакше застосовується (близько

п'ятдесяти), наприклад, Закон України «Про зайнятість населення» [12]. В Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [13] навіть зроблено спробу дати його визначення. З огляду на це, звернемо увагу на необхідність більш чіткого визначення другої сторони трудових правовідносин. У чинному законодавстві, що так чи інакше регламентує застосування праці, відомі найрізноманітніші підходи до визначення суб'єктів, що можуть виступати як роботодавці. Так, аналіз положень законів України, які діяли до вступу Цивільного та Господарського кодексів України («Про власність», «Про підприємництво», «Про підприємства в Україні») а також вказаних кодексів, вказує на те, що фактично будь-який власник може бути визнаний роботодавцем.

Вважаємо, що відповідь на це питання мав би дати Кодекс законів про працю, який регулює трудові відносини всіх працівників. Але, на жаль, цей момент ним не забезпечений в повному обсязі, що свідчить про вирішення цього питання на ґрунті застарілих підходів. З цього приводу П.Д. Пилипенко вказує, що 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 [14, с.162]. І ця ситуація потребує свого остаточного вирішення, яке можливе вже в межах нового Трудового кодексу України.

На нашу думку, роботодавцем є підприємство, установа, організація або фізична особа, яка має право найму робочої сили. Законодавчу непослідовність у визначенні суб'єктів, які можуть стати роботодавцями, не можна вважати нормальним явищем. Тому зрозумілою є потреба у виробленні єдиних критеріїв визначення поняття роботодавців у сфері суспільно-трудових відносин. Отже, визначення поняття роботодавця важливо дати у Кодексі законів про працю України. Це слід зробити в окремій статті за назвою «Суб'єкти трудових правовідносин»; у цій же статті слід визначи-

ти і поняття працівника. Під працівником ми розуміємо фізичну особу, яка володіє трудовою правосуб'єктністю і вступила у трудові правовідносини з роботодавцем. Роботодавцем є фізична або юридична особа. Як роботодавець фізична особа може виступати тоді, коли вона займається підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи, а також у разі прийняття на роботу надомних працівників для обслуговування домашнього господарства чи здійснення допомоги в творчій, науковій діяльності (гувернантка, секретар, помічник, водій).

Конкретно зміст трудової правосуб'єктності юридичних осіб визначається їх статутами, розробленими на основі норм не лише цивільного, але й трудового законодавства. У науці юридичними особами визнаються організації, які мають відокремлене майно, можуть від свого імені набувати майнові й особисті немайнові права і нести обов'язки, бути позивачами і відповідачами в суді [15, с.165]. Відтак, для того, щоб бути суб'єктом трудових правовідносин, підприємству слід мати статус юридичної особи. Свою правоздатність підприємство здійснює через органи або представників, які діють у межах наданих їм повноважень.

Наступним невід'ємним елементом правовідносин виступає його об'єкт – як вказано в літературі, те, з приводу чого існують правовідносини, те, на що спрямовані суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін [16, с.239]. Об'єкт трудових правовідносин – це те, заради чого воно виникає. Це частина суспільних відносин, елемент (одиниця загального), з приводу якого взаємодіють працівники та роботодавці, те, на що спрямовані їх суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Об'єктом трудових правовідносин є взаємна діяльність працівника і роботодавця заради виконання трудових функцій. В свою чергу, зміст трудових правовідносин полягає у реалізації прав і обов'язків його учасників, оскільки суб'єктивне право та юридичний обов'язок – це ще не сама поведінка суб'єктів цих правовідносин, а лише те, що дозволено,

або те, що повинен здійснювати суб'єкт. Відповідно, суб'єктивні права і обов'язки працівника та роботодавця і є тими ідеальними зв'язками, які пов'язують цих суб'єктів в єдине ціле – трудові правовідносини.

Предметний аналіз структури трудових правовідносин дозволяє зробити низку методологічно-теоретичних і практичних висновків, використання яких допоможе під час подальшого розгляду проблемних питань вдосконалення трудового права. У Кодексі законів про працю України доцільно помістити окрему главу за назвою «Трудові правовідносини», у якій визначити поняття трудових правовідносин, їх суб'єкту та об'єкту, їх зміст (права та обов'язки), підстави виникнення. Зокрема, із таким значенням:

– трудові правовідносини – це добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем у вигляді кореспондуючих один одному прав та обов'язків, відповідно до яких працівник зобов'язується якісно виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації, а роботодавець повинен створювати для такої праці передбачені нормативно-правовими актами умови і своєчасно її оплачувати;

– працівник як суб'єкт трудових правовідносин – фізична особа, яка наділена правоздатністю і вступила в трудові відносини з роботодавцем;

– роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин – фізична або юридична особа, яка на підставі трудового договору надає роботу іншим особам;

– об'єктом трудових правовідносин є взаємна діяльність працівника і роботодавця: працівник повинен якісно виконувати свою трудову функцію, а роботодавець створювати усі належні для такого виконання умови.

ЛІТЕРАТУРА

1. Воловик В. Про трудовий правовий статус державних службовців / Воловик В. // Право України. – 1997. – № 1. – С. 61–65.

2. Зайкин А. Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку / Зайкин А. Д. // Вестник МГУ. Серия: Право. – 1992. – № 4. – С. 22–24.
3. Зуб И. В. Реформа трудового законодательства в условиях перехода к рыночной экономике / Зуб И. В. // Советское государство и право. – 1991. – № 2. – С. 46–49.
4. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / Иванов С. А. // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 54–58.
5. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – Ст. 375.
6. Свицерский В. И. Некоторые вопросы диалектики изменения и развития / Свицерский В. И. – М. : Наука, 1983. – 435 с.
7. Алексеев П. В. Философия / Алексеев П. В., Панин А. В. – М. : Проспект, 1997. – 568 с.
8. Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) / Керимов Д. А. – М. : Аванта, 2001. – 560 с.
9. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Пер. з рос. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.
10. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. – Харьков : Одиссей, 1999. – 480 с.
11. Молодцов М. В. Трудовое право России / Молодцов М. В., Крапивин О. М., Влазов В. И. – М. : НОРМА, 2001. – 576 с.
12. Закон України «Про зайнятість населення» // ВВР України. – 1991. – № 4. – Ст. 170.
13. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування // ВВР України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
14. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / Пилипенко П. Д. – Львів : Видавничий центр Львівськ. нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
15. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Харків : Консум, 1998. – 480 с.
16. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юрист, 2001. – 520 с.

Ишин М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М. І. Ишин // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 198–202 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_35.pdf

Проаналізовано сутність та значення трудових правовідносин, розглянута їх структура, а також надано пропозиції по вдосконаленню даного питання.

Ишин Н.И. Теоретико-правовая характеристика трудовых правоотношений

Проанализированы сущность и значение трудовых правоотношений, рассмотрена их структура, а также даны предложения по совершенствованию данного вопроса.

Inshyn M.I. Theoretical and Legal Characteristic of the Labor Relationship

It was analyzes the nature and value of labor relations, examines their structure, and provides suggestions to improve this issue.