

льну галузь права є дещо передчасним [5, с. 25, 184, 186].

Слід наголосити, що за сучасних умов вже можна стверджувати про включення до Перехідних та прикінцевих положень проекту Трудового кодексу питання про необхідність створення в майбутньому Трудового процесуального кодексу, що, у свою чергу, буде безперечно прогресивним кроком і у розвитку самого трудового права в цілому.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. / За ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К., 2001.
2. Луць Л. Трансформація нормативної частини сучасної правової системи України – вимога часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=67&d=315>.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – 3-тє вид., перероб. і доповн. – Х., 2002.
4. Лившиц Р.З. Теория права. – М., 1994.
5. Боєва О.С. Судовий захист права на працю: Дис. ... канд. юр. наук. – Луганськ, 2009.

*Надійшла до редакції 21.07.2011*

**С.В. Венедіктов**

кандидат юридичних наук, доцент  
(Харківський національний  
університет ім. В.Н. Каразіна)

УДК 347.122

## **ЩОДО ІСНУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ВЛАДИ В СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

З'ясовано, що трудові правовідносини породжують права та обов'язки сторін, а внутрішній трудовий розпорядок надає право керівнику застосовувати заходи впливу на працівника для належного виконання ним своїх обов'язків. Зроблено висновок, що існування господарської влади було можливим тільки в ті часи, коли не було правового регулювання трудових правовідносин.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, суб'єкт трудових правовідносин, роботодавець, працівник, господарська влада, керівник.

Выяснено, что трудовое правоотношение порождает права и обязанности сторон, а внутренний трудовой распорядок дает право руководителю применять меры воздействия по отношению к работнику для надлежащего выполнения им своих обязанностей. Определяется, что существование хозяйственной власти было возможным только во времена отсутствия правового регулирования трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** трудовые правоотношения, субъект трудовых правоотношений, работодатель, работник, хозяйственная власть, руководитель.

It is found that the employment relationship creates rights and obligations of the parties, and the internal working schedule gives the right leader to apply sanctions on the employee to properly perform his duties. It is concluded that the existence of economic power was only possible during the absence of legal regulation of the employment relationship.

*Keywords: labour legal relationship, subject of labour legal relationships, employer, worker, economic power, leader.*

**Постановка проблеми.** З моменту виникнення трудового права як самостійної галузі права в науковому світі і донині залишається відкритим питання щодо можливості існування господарської влади роботодавця в трудових правовідносинах. Зазначене обумовлено чималою кількістю чинників: входженням працівника до виробничо-соціального середовища роботодавця, правом роботодавця застосовувати певні заходи дисциплінарного впливу, історично сформованою концепцією економічного домінування роботодавця над працівником тощо. Зазначимо, що ХХІ сторіччя з його розвинутими ринками праці, новітніми професіями, глобалізацією трудових відносин не є винятком із загальної історичної закономірності, що унеможливорює намагання науковців поставити остаточну крапку в цьому питанні.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Мета.** Зазначимо, що дослідженню господарської влади в трудових правовідносинах в різні часи приділяли увагу в своїх роботах Л.С. Таль, М.Г. Александров, С.П. Маврин, І.Я. Кисельов, Є.Б. Хохлов, К.М. Гусов, В.М. Догадов, В.М. Гордон, І.С. Войтинський та ін. Однак наукові надбання зазначених вчених здебільшого стосуються регулювання відносин минулих історичних епох або взагалі інших країн зі своєю специфікою правового регулювання, що унеможливорює ефективне співвідношення положень, розроблених в цих працях, до сучасних трудових правовідносин, що склалися в Україні. Такий «науковий вакуум» якраз і посилює актуальність проблеми господарської влади роботодавця в нашій державі, чим змушує автора звернутися до розгляду та можливого розв'язання зазначеного питання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Одним із перших у вітчизняній юридичній науці поняття господарської влади як ознаки трудового договору сформулював на початку ХХ ст. Л.С. Таль. Визначаючи правову природу трудового договору, науковець вказував, що «перша ознака цього договору полягає в тому, що особа, яка наймається, надає свою робочу силу на час на користь підприємства або господарюючої особи... що зводиться до підпорядкування робочої сили та – певною мірою – особистості працівника господарській владі» [1, с. 80-81]. Вчений підкреслював, що характерна особливість, яка зустрічається в господарському побуті при розгляді трудового договору, вбачається в тому, що відносини, які встановлюються зазначеним договором, розраховані на тривале та повне поглинання ро-

бочої сили особи, що віддає свою працю, при цьому з цього договору виникають не тільки зобов'язальні відносини, але також і відносини влади та підпорядкування [2, с. 97].

Зазначимо, що в той час «головною метою для фабриканта була така організація виробництва, за якою цінні машини та устаткування не давали би простою. Хто працює, у званій мірі, було байдуже; за таких умов найм фабричних робітників цілковито втратив характер особистого найму, особистих відносин осіб, що наймає та наймається» [3, с. 9]. Таке правило певною мірою зберегло свою актуальність і дотепер – на крупних виробничих підприємствах для роботодавця неважливо, яка саме особа виконує певну роботу (її індивідуальні, людські якості), йому важливо лише щоб робота виконувалася належним чином.

З появою СРСР господарська влада також існувала як предмет дослідження багатьох вчених, але лише в контексті критики буржуазного трудового права. Так, наприклад, Енциклопедичний довідник з трудового права 1979 р. визначав, що господарська влада – «це санкціонована та гарантована буржуазним правом влада капіталіста над найманими робітниками та службовцями, що зайняті на його підприємстві. На відміну від відносин формальної рівності, що існують на ринку праці, на підприємстві капіталіст відкрито виступає як носій влади, розпорядження якого обов'язкові для підлеглих йому працівників. Право господарської влади слугує юридичним вираженням відносин панування-підпорядкування, що характерні для капіталістичних трудових відносин. Основа господарської влади – приватна власність підприємця на знаряддя та засоби виробництва. В умовах сучасного капіталізму господарська влада підприємців, доповнюючи економічну та політичну владу монополій, є в руках пануючого класу засобом потужного впливу на працівників. На великих та середніх підприємствах господарська влада здійснюється здебільшого не самими капіталістами, а їх довіреними особами – керівниками, директорами, менеджерами. Господарська влада капіталіста знаходить вираз у так званому праві дирекції нормувати умови праці та накладати дисциплінарні стягнення на робітників та службовців. Право дирекції полягає в праві підприємця давати безпосередньо або через своїх уповноважених осіб обов'язкові вказівки під час виконання робіт окремими працівниками та службовцями. Зазначене право вважається непорушною прерогативою підприємця» [4, с. 498-499].

Наразі господарська влада в трудових правовідносинах розглядається здебільшого російськими фахівцями з трудового права. Так, наприклад, відомий російський правник Е.Б. Хохлов, доводячи наявність господарської влади роботодавця в трудовому праві, наводить такі її прояви: 1) нормування роботодавцем режиму роботи (тривалість роботи в день, тиждень та інше, час її початку та закінчення, час початку та закінчення перерви в роботі та інше), а відповідно, й «режиму відпочинку»; 2) визначення місцезнаходження працівника в той чи інший період часу: на певній території, в певному приміщенні, в певній місцевості

(наприклад, при відрядженні, вахтовому методі роботи); 3) встановлення матеріалів, механізмів, машин та інших засобів, з якими буде працювати працівник; 4) закріплення способів виконання роботи (технологія, правила техніки безпеки та інше); 5) нормування праці, тобто зазначення того, скільки повинно бути зроблено в певний період часу (наприклад, встановлення щоденної міри праці); 6) планування роботи роботодавцем, тобто встановлення черговості виконання певних видів робіт та інше; 7) визначення змісту, видів робіт, тобто можливість роботодавця вимагати від працівника виконання будь-якої роботи в рамках трудової функції; 8) встановлення місця проживання працівника (наприклад, у випадках виконання роботи в особистому господарстві громадян – няня, прислуга та інше); 9) нормування поведінки працівника за межами трудової діяльності, наприклад, заборона виконувати інші види діяльності (в певних випадках, коли це передбачено специфікою роботи – для керівників комерційних організацій, державних та муніципальних службовців, працівників, що обслуговують об'єкти підвищеної небезпеки та інше); 10) визначення складу колективу, в якому працівник буде працювати; 11) здійснення контролю за діяльністю працівника: перевірка кількості і якості роботи, що виконується, звітність та інше; 12) визначення можливості працівника в будь-який час за власним розсудом залишити роботу [5, с. 89-90].

К.М. Гусов і В.М. Толкунова, розглядаючи трудовий договір, також вказують на дисциплінарну владу керівника організації в процесі праці, зазначаючи при цьому, що вона не порушує рівноправність сторін, оскільки є елементом або частиною внутрішнього трудового розпорядку як його організуюча сила та допускається лише в межах трудового договору. Вчені стверджують, що «керівник наділений владою організатора виробництва в силу правового положення, яке він займає. І ця влада керівника трудового процесу спрямовує використання робочої сили за найбільш раціональним шляхом, як цього вимагає виробництво. Керівник зобов'язаний забезпечити і нормальні умови праці, і трудову дисципліну, і реагувати у відповідному законі порядку на їх порушення. Це влада оперативного-управлінських функцій єдиначальника в загальному трудовому процесі, якою він вправі розпоряджатися лише в правомірних межах» [6, с. 184].

**Висновки.** Аналіз вітчизняного законодавства, а саме чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [7], дозволяє побачити певні передумови наявності у роботодавця господарської влади стосовно працівника, що мають місце в нашій державі.

По-перше, це передбачена ст. 30 КЗпП України [7] імперативна вимога щодо особистого виконання працівником покладеної на нього трудової функції. Тобто законодавець фактично закріпив працівника до конкретного роботодавця, зобов'язавши при цьому «чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження» роботодавця, що передбачено ст. 139 КЗпП України [7].

По-друге, це обов'язок працівника підпорядковуватися правилам

внутрішнього трудового розпорядку, закріплений в ч. 1 ст. 21 КЗпП України [7]. Зазначимо, що вказані правила поширюються як на окремого індивіда – працівника, так і на весь трудовий колектив в цілому. У свою чергу, аналіз правозастосовної практики свідчить, що вказані правила внутрішнього трудового розпорядку розробляються одноособово роботодавцем, а застосування механізму соціального партнерства (діалогу) в цьому випадку є звичайною фікцією. Двостороннє впровадження правил внутрішнього трудового розпорядку можливе тільки за наявності міцного колективно-договірного підґрунтя, що склалося в конкретній юридичній особі. Але і при цьому погодження правил внутрішнього трудового розпорядку з роботодавцем здійснюється не конкретним працівником, а трудовим колективом в особі відповідного представника.

По-третє, це наявність державного захисту працівника від «свавілля» роботодавця, що виражається в закріпленні на законодавчому рівні ряду імперативних норм, які покладають на роботодавця певні обов'язки стосовно працівника (мінімальна заробітна платня, мінімальна відпустка, максимальний норматив робочого часу тощо) та надають можливість працівнику припинити трудові правовідносини, попередивши про це роботодавця за 2 тижні або взагалі в будь-який час, як це передбачено ст.ст. 38-39 КЗпП України [7]. Зазначимо, що право роботодавця безпідставно припинити трудові правовідносини з працівником не тільки не розглядається законодавцем, але й тягне за собою юридичну відповідальність.

По-четверте, це гарантоване КЗпП України право роботодавця або уповноваженого ним органу застосовувати з метою забезпечення трудової дисципліни дисциплінарні стягнення та заходи заохочення (ст.ст. 140-149 КЗпП України [7]). Роботодавець сам визначає критерії застосування заохочень працівників і види таких заохочень та наділений владою «карати» працівників, які, на його думку, скоїли дисциплінарний проступок.

По-п'яте, це економічна несаможиттєвість працівника, яка виражається в його фінансовій залежності від роботодавця. У цьому разі йдеться про заробітну платню, яка здебільшого є єдиним джерелом для існування працівника. Що пов'язано із законодавчо передбаченою значною тривалістю робочого часу (40 годин на тиждень), яка фактично не дає можливості працівнику повною мірою реалізовувати свою здатність до праці в межах декількох трудових договорів.

По-шосте, це трудові відносини з «домашніми» працівниками, специфіка праці яких виявляється в тому, що зазначена категорія працівників фактично вливається в особисте (приватне) життя роботодавця, тим самим залежачи від побажань, волі, звичок останнього. Таке підпорядкування, не будучи окресленим в жодному правочині, природно обмежує свободу працівника, підпорядковуючи його владі роботодавця.

Відразу ж зазначимо, що наведені передумови, а також вказані позиції науковців ще не свідчать про існування інституту господарської влади в трудовому праві України. Тим більше що відповідно до ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється.

Безперечно, на початку ХХ ст. саме цей інститут став тим важелем, що дозволив відмежуватися галузі трудового права від цивільного права. При цьому в процесі цього відмежовування були запозичені такі приватноправові принципи, як принцип свободи договору та рівність сторін правовідносин, що підкріплюється конституційними положеннями про свободу праці. Однак наразі не можна казати, що, підписуючи договір, працівник сам піддає себе під господарську владу роботодавця – він тільки визначає для себе права та обов'язки відповідно до роботодавця, те ж саме робить і роботодавець. Так, трудовий договір не містить в собі зобов'язань працівника перед роботодавцем. Змістом його виступають відповідні умови, які обговорюються сторонами як рівними партнерами цієї угоди.

Трудові правовідносини породжують права та обов'язки сторін, а внутрішній трудовий розпорядок надає керівнику право застосовувати заходи впливу на працівника для належного виконання ним своїх обов'язків. Казати ж про господарську владу можна було тільки в ті часи, коли не було правового регулювання трудових правовідносин. При цьому сам факт укладення першого колективного договору свідчив про занепад господарської влади.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М., 2006.
2. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М., 1916.
3. Быков А.Н. Фабричное законодательство и его развитие в России. – СПб., 1909.
4. Трудовое право: Энциклопедический справочник / Гл. ред. С.А. Иванов. – М., 1979.
5. Курс российского трудового права / Науч. ред. Е.Б. Хохлов. – СПб., 2007. – Т. 3: Трудовой договор.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М., 2003.
7. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

*Надійшла до редакції 02.12.2011*

**Б.В. Деревянко**

кандидат юридичних наук, доцент  
(Донецький юридичний інститут МВС України)

УДК 346.2

### **ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА, ЯКІ НЕ Є НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ТА НАДАЮТЬ ПОСЛУГИ У СФЕРІ ОСВІТИ**

Здійснено класифікацію суб'єктів господарського права, що не є навчальними закладами та надають послуги у сфері освіти, а також визначено окремі характеристики їх діяльності.

**Ключові слова:** освітні послуги, суб'єкти господарювання, суб'єкти господарського права, класифікація, господарська діяльність, сфера освіти.