

УДК 349.2

К. Ю. МЕЛЬНИК,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
начальник кафедри трудового, земельного та екологічного права
Харківського національного університету внутрішніх справ

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Досліджено передумови виникнення трудових правовідносин. Визначено критерії трудової правосуб'єктності працівників та роботодавців. Обґрунтовано самостійність актів призначення та обрання на посаду як підстав виникнення трудових правовідносин.

Виникнення будь-яких правовідносин, зокрема трудових правовідносин завжди пов'язане з певними передумовами. У юридичній науці їх прийнято поділяти на загальні і спеціальні, або юридичні. Так, М. І. Матузов до перших відносить ті, які необхідні для виникнення й існування будь-яких відносин, а саме: а) не менш двох суб'єктів, тому що людина не може перебувати у будь-яких відносинах сама із собою; б) інтереси, потреби людей, під впливом яких вони вступають у різноманітні правовідносини, до других – а) норму права; б) праводієздатність суб'єктів, в) юридичний факт [1, с. 285].

Слід відзначити, що теорія трудових правовідносин достатньо докладно розроблена у вітчизняній юридичній літературі. Так, у радянський період було проведено низку монографічних досліджень проблем трудових правовідносин. Першим із таких досліджень була монографія М. Г. Александрова «Трудове правовідношення» (1948 р.). Пізніше проблеми трудових правовідносин досліджували такі відомі вчені-трудовики, як Л. Я. Гінцбург, С. О. Иванов, М. П. Карпушин, А. Р. Мацюк, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін тощо. Але аналіз наукових досліджень у даній сфері свідчить про те, що проблематика трудових правовідносин досліджувалася переважно в загальному плані, де дослідженню передумов виникнення трудових правовідносин не завжди приділялася достатня увага. Виходячи з цього **метою** даної статті є формування комплексного розуміння передумов виникнення трудових правовідносин.

Сучасне національне законодавство суб'єктами правовідносин визнає фізичних та юридичних осіб. Однак ставлення до суб'єктів правовідносин не завжди було таким. Зокрема, у дореволюційній юридичній літературі існувала точка зору, згідно з якою учасниками правовідносин можуть бути тварини, наприклад

кінь, домашній собака, від яких їх хазяїн може вимагати слухняності і виконання певних функцій. У свою чергу, тварини «вправі вимагати» належного ставлення до них. Крім цього, у літературі описано випадки, коли суб'єктами правовідносин виступали неживі предмети (у 1593 р. у Росії (м. Углич) був покараний батою і засланий до Сибіру церковний дзвін, у який дзвонили у зв'язку з убивством царевича Дмитра) [1, с. 286]. Для виникнення трудових правовідносин необхідною є наявність двох суб'єктів, причому один із них обов'язково має бути фізичною особою.

Ще однією передумовою виникнення трудових правовідносин є наявність певних потреб та інтересів у фізичних осіб, для задоволення яких вони вступають у зазначені правовідносини. У словниках різної галузевої спрямованості слово «потреба» визначається як стан організму або системи, за допомогою якого здійснюється їх зв'язок з оточуючим середовищем, фіксує нестачу потрібного для функціонування, викликає здатність до її подолання; глибинна основа індивідуальності живого та внутрішній стимул вимог особи, що необхідні для її життєдіяльності [2, с. 286]; ідеальний внутрішній мотив людини, що спонукає її до економічної діяльності з метою забезпечення власного добробуту та добробуту членів сім'ї [3, с. 17]; стан, обумовлений незадоволенням нормальної життєдіяльності, і спрямований на усунення цієї незадоволеності [4, с. 468]. Слід зауважити, що потреби, окрім людини, притаманні і таким соціальним угрупованням, як соціальна група та суспільство в цілому. З огляду на зазначене можна констатувати, що потреба є вираженням нужди людини, соціальної групи, суспільства в цілому в чомусь (комусь).

Категорію «інтерес» «Соціологічний енциклопедичний словник» за редакцією Г. В. Осипова визначає як спрямованість суб'єкта на значущі для нього об'єкти, що пов'язані із

задоволенням потреб індивіда [5, с. 217]. В. М. Кудрявцев указує на те, що між потребою і вчинком людини здебільшого знаходиться ще інтерес, під яким слід розуміти усвідомлення людиною як своїх потреб, так і загальних умов і засобів, що сприяють їх задоволенню [6, с. 84–85]. С. В. Михайлов визначає інтерес як потребу суб'єкта, що має суспільний характер і виявляється в діяльності з усвідомлення і реалізації цілей у суспільних відносинах [7, с. 88]. З точки зору С. В. Мочерного, інтересами є усвідомлені економічні потреби окремих людей, соціальних верств, груп та класів, які знаходять свій вияв у поставлених цілях, конкретних завданнях та діях щодо їх досягнення [8, с. 89].

Виходячи з вищезазначеного інтерес і потреба є доволі схожими категоріями. У той же час окремі науковці застерігають від їх ототожнення. Так, А. І. Жимов зауважує, що вивчення потреб ще не дає відповіді на питання про те, чому особа вчинила так чи інакше. Потреби лише обумовлюють активність людини. Зміст же цієї активності визначається інтересами. Одна і та сама потреба може бути задоволена за допомогою різних предметів. Тому на її основі можуть формуватися різні інтереси. Досліджувати інтереси – значить розглядати шляхи, форми, можливості оптимального задоволення потреб [9, с. 6–7]. На думку Л. І. Чинакової, категорія «потреба» не тотожна категорії «інтерес», оскільки потреби є і у тварин, а потреби людини та інтереси, що виникають на їх основі, завжди мають соціальний, суспільний характер [10, с. 156]. М. І. Михальченко зазначає, що інтерес більш безпосередньо, ніж потреба, відбиває практичне ставлення людей до умов свого існування і розвитку, є головною визначеністю подій. Інтерес становить собою об'єктивне ставлення соціального суб'єкта до суспільних умов, яке відбиває спрямованість позиції і поведінки в ході обрання чи створення умов задоволення своїх потреб, для реалізації мети подій [2, с. 177].

Підтримуючи позицію щодо відносної самостійності категорій «інтерес» і «потреба», вважаю, що потреба є першопричиною будь-якої людської діяльності. Інакше кажучи, не існує «безпотребної» діяльності людей. Усе, що ми робимо, ми робимо заради якої-небудь із своїх потреб. Потреба є сутністю, основою інтересу, який, у свою чергу, є засобом або шляхом її задоволення.

Важливе значення для задоволення потреб людини має праця. Як зазначав В. І. Прокопенко, тільки завдяки праці люди можуть задоволювати

свої матеріальні та моральні потреби [11, с. 7]. На думку М. Г. Александрова, праця завжди є вольовою, доцільною діяльністю, спрямованою на створення тих або інших споживчих цінностей [12, с. 5]. Убачається, що роль праці в життєдіяльності суспільства і держави виявляється не тільки у створенні в процесі праці матеріальних і духовних цінностей, призначених для задоволення потреб людей, але і в розвитку самих працівників, які здобувають навички, розкривають свої здібності, поповнюють і збагачують знання. Останнє знаходить своє вираження в появі нових ідей, прогресивних технологій, більш досконалих і продуктивних знаряддя праці, нових видах продукції, що, у свою чергу, приводить до розвитку потреб. Отже, у процесі трудової діяльності не тільки виробляються товари та надаються послуги, але і з'являються нові потреби, які вимагатимуть задоволення в майбутньому.

Виникнення трудових правовідносин обумовлюється також іншими факторами, серед яких соціальні, економічні, політичні, культурні умови життя суспільства та держави, конкретні умови життєдіяльності людини та психофізіологічні особливості останньої.

Усі вищезазначені передумови виникнення трудових правовідносин є загальними. Норми права, правосуб'єктність та юридичні факти становлять групу спеціальних передумов виникнення трудових правовідносин. Так, норма права є особливим різновидом соціальних норм поряд із нормами моралі, корпоративними нормами тощо. У юридичній літературі виділяють такі відмінності норм права від інших соціальних норм: по-перше, загальний характер, своєрідна знеособленість, поширення на всіх учасників суспільних відносин, незалежно від їх волі і бажання; по-друге, правова норма, на відміну, наприклад, від норми моралі, покликана регулювати зовнішню поведінку людей, звернена до їх волі і свідомості з огляду на певний вчинок; по-третє, правова норма відрізняється від інших суб'єктом свого підтвердження як такої. Остаточну норму визнає правовою тільки держава [13, с. 108]. Норма права є не просто констатацією факту або відображенням дійсності, не рекомендацією, побажанням або закликком. Це державне веління, що має категоричний характер, розпорядження, як люди повинні або можуть поводитися в конкретній життєвій ситуації [14, с. 153]. Будь-яка норма права є велінням унаслідок того, що вона встановлена або санкціонована владним органом, уособлює державну волю, являє собою

загальнообов'язкове розпорядження, охоронюване від порушень передбаченими державою заходами примусу.

Норми трудового права, як і інші норми права, регулюють суспільні відносини за участю фізичних та юридичних осіб. При цьому суспільні відносини, будучи врегульовані нормами трудового права, стають трудо-правовими. Норми трудового права містяться переважно в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), однак і інші закони та підзаконні нормативно-правові акти містять такі норми. Наприклад, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить норми, які регулюють відносини з вирішення колективних трудових спорів.

Ще однією спеціальною передумовою виникнення трудових правовідносин є правосуб'єктність, яка виявляється у здатності (можливості) особи мати суб'єктивні трудові права і виконувати суб'єктивні трудові обов'язки, набувати та здійснювати їх своїми діями та нести юридичну відповідальність.

Як відомо, здатність до праці є однією із властивостей фізичної особи; зрозуміло, що реалізувати, виразити зовні будь-яку свою властивість, у тому числі і здатність до праці, людина може тільки особисто. Як відомо, фактична здатність до праці виникає у людини в доволі ранньому віці у вигляді елементарних трудових навичок. У той же час національне трудове законодавство визнає за фізичними особами здатність бути суб'єктами трудових правовідносин не з моменту виникнення фактичної здатності до праці, а дещо пізніше. Це пов'язано передусім із необхідністю досягнення певного фізичного та розумового стану особи, появи здатності до цілеспрямованої систематичної трудової діяльності та обумовлюється вимогами охорони здоров'я. Як влучно зазначив М. Г. Александров, «будучи пронизаним справжнім гуманізмом, трудове право при визначенні початкового віку для трудової правосуб'єктності не може не враховувати інтересів, нормального фізичного і культурного розвитку неповнолітніх» [12, с. 183].

Відповідно до ч. 1 ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Згідно ж із ч. 2 та ч. 3 ст. 188 КЗпП України можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, а також учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів по досягненні ними

чотирнадцятирічного віку для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Зазначені в ст. 188 КЗпП України норми закріплюють віковий критерій настання трудової правосуб'єктності, що впливає із норми ст. 187 КЗпП України, яка встановлює, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх.

Відзначаю, що в теорії трудового права існують різні підходи до визначення віку, з якого настає трудова правосуб'єктність. Одні вчені вважають, що трудова правосуб'єктність виникає у шістнадцять років [15, с. 38; 16, с. 454], другі – у п'ятнадцять років [17, с. 211; 18, с. 256], треті – у вісімнадцять років [19, с. 148–149]. Так, І. М. Якушев, обґрунтовуючи виникнення трудової дієздатності з шістнадцяти років, вказує на те, що, по-перше, це прямо закріплено у ст. 188 КЗпП, де в імперативній формі вказана заборона приймати на роботу осіб молодше шістнадцяти років; по-друге, після досягнення цього віку громадянин самостійно, без згоди одного з батьків або особи, що його замінює, реалізує свою здатність до праці; по-третє, за відсутності згоди одного з батьків або особи, що його замінює, неповнолітній до шістнадцяти років самостійно не зможе вступити у трудові правовідносини і саме тому, що в нього відсутня у повному обсязі трудова дієздатність [15, с. 38].

Така заборона дійсно існує, однак законодавець дозволяє вступати в трудові правовідносини і особам молодше шістнадцятирічного віку. Уявляється, що згода одного із батьків або особи, що його замінює, під час прийняття на роботу особи, яка досягла чотирнадцяти або п'ятнадцяти років, є елементом складу юридичних фактів, необхідного для виникнення даного правовідношення, а не обставиною, що встановлює наявність правосуб'єктності. Стаття 187 КЗпП передбачає рівність прав у трудових правовідносинах усіх неповнолітніх, незалежно від нижньої межі віку. Про рівність повноти правосуб'єктності неповнолітніх свідчать також інші норми КЗпП. Виходячи з вищезазначеного сьогодні віком, з якого настає трудова правосуб'єктність працівника, слід вважати чотирнадцять років. Більш того, віковий критерій нині є єдиним критерієм загальної трудової правосуб'єктності працівника.

Сьогодні в теорії трудового права та в національному законодавстві при визначенні іншого,

поряд із працівником, суб'єкта трудових правовідносин, як правило, оперують терміном «роботодавець». Розрізняють роботодавців – юридичних осіб та роботодавців – фізичних осіб. Виходячи із сучасного національного законодавства слід констатувати, що можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації або з моменту видання розпорядчого акта Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування (акт створення). Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правосдатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді. Відповідно до ст. 24 проекту Трудового кодексу України юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Трудова правосуб'єктність роботодавця – фізичної особи виникає після досягнення нею повноліття (18 років).

Виникнення трудових правовідносин завжди відбувається на підставі юридичних фактів. Також із юридичними фактами пов'язані інші юридичні наслідки. Як зазначав іще Г. Ф. Шершеневич, юридичні відносини виникають, змінюються і припиняються внаслідок юридичних фактів, тобто настання таких обставин, з якими норми об'єктивного права поєднують певні юридичні наслідки [20, с. 623].

Не можна погодитися з О. В. Кручинінім, який серед передумов існування правовідносин (нормативні передумови, правосуб'єктні передумови, фактичні передумови) лише останні пов'язує з динамікою правових відносин. На його думку, «саме з кваліфікацією обставини реального життя як юридичного факту пов'язується весь рух правовідносин: від його виникнення до його припинення» [21, с. 14]. Вбачається, що це не зовсім так, оскільки, наприклад, скасування або внесення певних змін до закону, який встановлює певні правовідносини, призводить до припинення або зміни останніх.

Розуміючи під юридичними фактами взагалі всі обставини, з якими діюче право пов'язує виникнення, зміну або припинення юридичних відносин, М. Г. Александров зауважував: «Оскільки право регулює суспільні відносини, то будь-який юридичний факт є фактом суспіль-

ного життя. У той же час життєві факти самі по собі не мають властивості бути юридичними фактами. Вони стають юридичними фактами тільки тоді, коли їм таке значення надається нормами права» [12, с. 219].

Трудові правовідносини породжує низка юридичних фактів, серед яких особливе місце посідає трудовий договір. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 38 проекту Трудового кодексу України, підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Більше того, ст. 38 проекту Трудового кодексу України закріплює трудовий договір як таку підставу, без якої неможливе виникнення трудових правовідносин. Тобто інші підстави (призначення на посаду, обрання на посаду, результати конкурсу, рішення суду), передбачені цією статтею, не мають самостійного значення.

У теорії трудового права відсутня однастайність щодо кількості підстав виникнення трудових правовідносин. Одні вчені вказують на те, що єдиною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, інші – на те, що трудові правовідносини можуть виникнути і з інших підстав (акт призначення або обрання на посаду). Так, ще М. Г. Александров зазначав, що серед підстав виникнення трудових правовідносин мають місце акти державного управління – адміністративні акти, у яких безпосередньо заінтересовані громадяни, що направляються або призначаються на роботу в порядку зазначених актів. Наприклад, особа, що призначається на відповідальну державну посаду, заінтересована виявити свої здібності на відповідальній ділянці роботи, яка їй доручається. Таким адміністративним актам передуює пряма згода особи, яка призначається [12, с. 229]. О. В. Смирнов зазначав, що підставою виникнення трудових правовідносин звичайно є трудовий договір. У той же час при прийнятті на виборну посаду юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин є акт про обрання на посаду, якому звичайно передуює згода громадянина висунути свою кандидатуру на виборах. Виникнення трудових правовідносин із працівником, якого прийнято на посаду, що знаходиться в номенклатурі вищого органу управління, пов'язується з адміністративно-правовим актом утвердження в посаді (призначення на посаду) цим органом [22, с. 191].

Вважаю, що акти призначення та акти обрання мають значення самостійної підстави виникнення трудових правовідносин. Наприклад, виходячи з важливості завдань та функцій правоохоронних органів для життєдіяльності

держави, їх виконання повинно здійснюватися у повному обсязі. Тому тут немає місця компромісу між сторонами трудових правовідносин при встановленні прав і обов'язків. Зміст зазначених правовідносин визначається заздалегідь у нормативному порядку. А отже, саме з моменту обрання або призначення на посаду

до певного правоохоронного органу службовець наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто по суті трудовою функцією. Інакше кажучи, саме з моментом прийняття зазначених актів пов'язується виникнення трудових правовідносин із цими категоріями працюючих.

Список використаної літератури

1. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 776 с.
2. Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник / заг. ред. і уклад.: В. П. Андрущенко, М. І. Горлач. – К. – Х. : Рубікон, 1997. – 400 с.
3. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2002. – 952 с.
4. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнар. екон. фундація, 2000. – 704 с.
5. Социологический энциклопедический словарь / ред.-координатор Г. В. Осипов. – М. : НОРМА, 1998. – 488 с.
6. Кудрявцев В. Н. Криминологическое значение потребностей / В. Н. Кудрявцев // Советское государство и право. – 1973. – № 7. – С. 82–90.
7. Михайлов С. В. Интерес как общенаучная категория и её отражение в науке гражданского права / С. В. Михайлов // Государство и право. – 1999. – № 7. – С. 86–92.
8. Мочерний С. В. Економічна теорія : посібник / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 1999. – 589 с.
9. Жимов А. И. Интересы и право в социалистическом обществе / А. И. Жимов. – Л. : Ленингр. гос. ун-т, 1984. – 135 с.
10. Чинакова Л. И. К вопросу об интересе как социологической категории / Л. И. Чинакова // Вопросы научного коммунизма и философии. – Красноярск : Краснояр. гос. ун-т, 1965. – С. 156.
11. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
12. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
13. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 520 с.
14. Общая теория права : учеб. для юрид. вузов / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев и др. ; под общ. ред. А. С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1996. – 384 с.
15. Якушев І. Правосуб'єктність в теорії трудового права України / І. Якушев // Право України. – 2008. – № 3. – С. 36–40.
16. Трудовое право. Энциклопедический словарь / под ред. Иванова С. А. – М. : Сов. энцикл., 1979. – 528 с.
17. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 311 с.
18. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
19. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
20. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права / Г. Ф. Шершеневич. – Рига, 1924. – 805 с.
21. Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Кручинин. – М., 2003. – 171 с.
22. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с.

Надійшла до редколегії 02.12.2010

МЕЛЬНИК К. Ю. ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Исследованы предпосылки возникновения трудовых правоотношений. Определены критерии трудовой правосубъектности работников и работодателей. Обоснована самостоятельность актов назначения и избрания на должность как оснований возникновения трудовых правоотношений.

MELNYK K. PREREQUISITES OF LABOUR LEGAL RELATIONS ARISING

Prerequisites of labour legal relations arising are researched. The criteria of labour legal personality of workers and employers are determined. The independence of acts about appointment and selection to a post as prerequisites of labour legal relations arising is grounded.