

В. В. ЄРЬОМЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ЧЛЕНАМИ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ Й ІНШИХ СІЛЬСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ТА КООПЕРАТИВІВ

Робота присвячена дослідженню найбільш дискусійних питань про юридичну природу трудових правовідносин, заснованих на членстві у фермерських господарствах й інших сільських господарствах та кооперативах, про сферу їх регулювання, про суб'єктів, які виступають роботодавцями цих відносин, та про підстави виникнення трудових правовідносин на основі фактичного складу.

Ключові слова: форми реалізації права на працю, сфера регулювання трудового права, метод правового регулювання, прийом (вступ) до членства, підстава виникнення трудових правовідносин.

Постановка проблеми. У трудовому праві та в аграрному праві України одними з найдискусійніших залишаються питання про форми реалізації громадянами права на працю і відповідно про підстави виникнення трудових правовідносин, що засновані на членстві у колективних сільськогосподарських підприємствах, фермерських господарствах, кооперативах. Останні наукові дослідження, зокрема, щодо регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України додають певного оптимізму щодо розв'язання традиційних проблем у цій царині [1], як і поточні зміни редакцій законів, що регулюють трудові відносини з членами у вищезазначених господарюючих суб'єктах.

Аналіз останніх досліджень. Вивченням зазначених питань займалися такі вчені, як К. Є. Даньшина, В. Ю. Уркевич та ін.

Виклад основного матеріалу. Розпочавши в українській науці трудового права дослідження питань про організаційно-правові форми залучення громадян до праці і про форми реалізації громадянами права на працю, мною був запропонований перелік форм реалізації права на працю в трудовому праві (організаційно-правових форм залучення до праці), які у вигляді підстав виникнення трудових правовідносин було рекомендовано закріпити в Кодексі законів про працю України: а) укладення трудового договору (контракту), б) обрання на посаду, в) обрання за конкурсом, г) призначення на посаду, д) прийняття на роботу молодих фахівців, е) направлення на роботу в рахунок броні (квоти), є) прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці [2, с. 68–78, 170]. Прийому (вступу) у члени як самостійній підставі виникнення

трудових правовідносин був присвячений окремий підрозділ дисертації [2, с. 156–168].

Позитивне сприйняття українським законодавцем окремих наукових пропозицій не зняло актуальності і необхідності додаткових наукових досліджень питань, що залишаються невирішеними. Окремі нормативні положення до сих пір містять занадто загальні норми, які не дають повну і точну відповідь на питання: які ж юридичні акти можуть породжувати трудові правовідносини з членами сільськогосподарюючих суб'єктів та хто виступає суб'єктами цих відносин? Чи є всі трудові правовідносини в названих сільськогосподарюючих суб'єктах юридично однорідними? По суті це зумовлює необхідність повернення до дослідження і визначення тих юридичних актів, які безпосередньо породжують трудові правовідносини між названими господарюючими суб'єктами і фізичними особами – їх членами. У чинному законодавстві, яке регламентує трудові правовідносини членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів фермерських господарств, членів кооперативів і їх об'єднань, і на сьогодні залишаються суперечливі приписи, які по-різному тлумачаться науковцями, практиками, експертами. Наприклад, К. Є. Даньшина вважає, що, якщо громадянин є членом фермерського господарства, то цей статус не дозволяє йому врегулювати свої трудові відносини з фермерським господарством за допомогою трудового договору. Для цього він спочатку повинен вийти з числа членів цього фермерського господарства у встановленому законодавством порядку. Або ж, навпаки, фізична особа, яка є працівником цього господарства і набуває статусу члена цього фермерського господарства, «позбавляється

права працювати в господарстві на умовах трудового договору» [1, с. 180, 183].

Перше, що привертає увагу, так це те, що законодавець у спеціальних законах у сфері сільгоспвиробництва застосовує поняття «*трудові правовідносини*», а не «*аграрні трудові відносини*» чи «*внутрішні аграрні трудові правовідносини*», які пропонуються представниками аграрного права в наукових працях і навчальній літературі [3, с. 491; 4, с. 322–377]. Досить суперечливим є додання до поняття «трудові правовідносини» слів, які вказують на певну галузь їх функціонування. Тоді, наприклад, можна у галузі освіти говорити про «педагогічні трудові правовідносини» або «освітнянські трудові правовідносини», у галузі морських перевезень – про «морські трудові правовідносини» і т. д. За цією логікою можна обґрунтувати існування прокурорського права з «прокурорськими трудовими правовідносинами», шахтарського права з «шахтарськими трудовими правовідносинами». Тому поняття «аграрні трудові правовідносини» в сучасному праві має штучний характер, яке за походженням є правовим артефактом радянського колгоспного права. У галузі сільськогосподарського виробництва всі правовідносини, що пов'язані з працею, є звичайними трудовими правовідносинами, що входять до предмета трудового права, за деякими винятками. Єдине, що їх поділяє на дві групи й визначає особливості їх змісту, – це передусім підстави їх виникнення у членів цих утворень та у працівників, які наймаються на роботу за трудовим договором.

Додає ясності проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., у ч. 5 ст. 5 якого автори пропонують не застосовувати трудове законодавство у сільськогосподарському виробництві лише у разі, коли «*роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві*» [5]. Отже, в усіх інших випадках для регулювання відносин, пов'язаних з працею членів цих господарських утворень у сільськогосподарському виробництві, законодавець передбачає застосовувати саме трудове законодавство. Окрім того, ця стаття проекту, на відміну від ст. 3 КЗпП України, не містить положення: «*особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами*». На моє переконання, тут немає нічого нового, оскільки статут юридичної особи в системі джерел трудового права відноситься до локальних нормативних актів і є традиційним для трудового права регулятором трудових відносин окремих категорій працівників, наприклад керівників юридичної особи. Тому праця тих чи інших категорій (працівників, членів господарств...)

може регулюватися статутом будь-якої юридичної особи або ж установчим договором. Якщо КЗпП України вказує, що трудові правовідносини «*визначаються законодавством та їх статутами*», то в цих випадках підставою виникнення трудових правовідносин у членів сільськогосподарських утворень може бути фактичний склад з різним добром юридичних актів: а) установчий договір, б) статут юридичної особи, в) фактичний склад (установчий договір (статут) + трудовий договір (контракт)).

Цей висновок ґрунтується на нормах чинного законодавства. Стаття 3 КЗпП України в ч. 1 закріплює загальні положення про те, що *законодавство про працю регулює трудові правовідносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами*. Із цього випливає, що будь-яка фізична особа, яка має статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства. Частина 2 цієї ж статті передбачає деякі винятки із загального правила для працівників підприємств з іноземними інвестиціями, а також для фізичних осіб, які працюють у кооперативах та їх об'єднаннях, колективних сільськогосподарських підприємствах, фермерських господарствах і одночасно є членами цих господарських суб'єктів. Із цього випливає, що будь-яка фізична особа, яка має статус члена такого сільськогосподарського утворення, також підпадає під дію норм трудового законодавства. У чому ж полягає різниця?

На мій погляд, зміст ст. 3 КЗпП України встановлює різні підходи (застосовує різні методи) в регулюванні трудових відносин у різних напрямках економічної діяльності, що дозволяє забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних і спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів регулювання трудових відносин, заснованих на членстві. Якщо у ч. 1 ст. 3 Кодексу основним способом регулювання трудових правовідносин є централізоване загальне і тільки потім централізоване спеціальне, а далі – локальне та індивідуально-договірне регулювання, то у ч. 2 ст. 3 Кодексу закріплена інша модель, де перевага надається передусім централізованому спеціальному законодавству, далі – локальним нормативним та індивідуально-договірним актам, а вже за відсутності останніх – централізованому загальному регулюванню (передусім КЗпП). Це дозволяє повною мірою врахувати всі особливості праці суб'єктів, перелічених у ч. 2 ст. 3 КЗпП України. У будь-якому випадку законодавець передусім у КЗпП України закріплює норму, із змісту якої випливає, що всі відносини з праці членів названих господарюючих суб'єктів за своєю юридичною природою є трудовими правовідносинами, а не цивільними чи аграрними.

По суті, зміст ч. 2 ст. 3 Кодексу прямо вказує на те, що загальне трудове законодавство не виключається із застосування, а може і повинно використовуватися в тій частині, в якій трудові правовідносини членів колективних сільгоспідприємств, фермерських господарств, кооперативів, їх об'єднань не врегульовані спеціальним законодавством, локальними нормативними (статутом, установчим договором тощо) й індивідуально-договірними актами. Спеціальні закони, локальні нормативні й індивідуально-договірні акти покликані відобразити всі особливості регулювання трудових правовідносин членів названих господарських утворень, включаючи і підстави їх виникнення. При цьому ані спеціальне законодавство, ані локальні нормативні, ані індивідуально-договірні акти не можуть установлювати будь-які особливості, що порушували б установлений законодавством рівень гарантій щодо зайнятості, охорони праці жінок, молоді, інвалідів (ч. 2 ст. 3 КЗпП України). Ці гарантії не були поставлені під сумнів жодним науковцем як у галузі трудового права, так й інших галузей права, включаючи представників аграрного права. Таким чином, науковці не вбачають колізій між положенням ч. 2 ст. 3 КЗпП України і будь-яким іншим положенням(и) законодавства України чи положенням(и) статутів цих юридичних осіб щодо охорони праці жінок, молоді, інвалідів. Якщо ж користуватися логікою, то, визнаючи ці положення (про гарантії щодо зайнятості, охорони праці жінок, молоді, інвалідів) як частину норми ч. 2 ст. 3 Кодексу, не можна не визнати або заперечувати чи ставити під сумнів чинність і юридичну силу ч. 2 цієї статті в цілому.

До сьогодні проблема полягає в тому, що положення ст. 3 КЗпП України не знайшли свого точного відображення у спеціальних законах, які регулюють працю осіб, зазначених у ч. 2 цієї статті Кодексу, що продовжує створювати певні труднощі у правозастосовній практиці і не забезпечує належних гарантій у реалізації і захисті їхніх трудових прав та інтересів.

Важливе значення серед спеціальних законодавчих актів, які регулюють відносини щодо праці, які засновані на членстві, мають закони України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» в редакції від 06.11.2014 р. [6], «Про сільськогосподарську кооперацію» в редакції від 19.01.2013 р. [7]. Ці закони визначили правовий статус усіх юридичних осіб – сільськогосподарських товаровиробників, що базуються на колективній формі власності, та правовий статус індивідуальної (сімейної) підприємницької діяльності в сільському господарстві. Вони здебільшого містять правові норми, що визначають їх правовий статус як учасників цивільно-правових та інших (нетрудових) відносин і традиційно недостатньо приділяють уваги внутрішній регламен-

тації їх праці як учасників трудових правовідносин. Приємним винятком з цього є поточна редакція Закону України «Про фермерське господарство» в редакції від 01.05.2016 р., про що буде сказано нижче [8].

Пункт 1 ст. 19 Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» визначає, що трудові відносини членів підприємства *«регулюються цим Законом і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, – законодавством про працю України»*. На перший погляд положення цієї норми права конкурують з нормою ст. 3 КЗпП України. Якщо ст. 3 КЗпП закріплює загальне положення про те, що трудові відносини суб'єктів, названих у ч. 2 ст. 3 КЗпП, введені до сфери трудового права, то ст. 19 Закону містить начебто протилежний припис. Пункт 1 ст. 19 Закону, за поглядами вчених аграрного права й окремих вчених трудового права, передбачає поділ правового регулювання праці за галузями права: для найманих працівників – законодавством про працю, а для членів таких підприємств – іншим законодавством (тобто не трудовим, а аграрним). Таким чином, із змісту ст. 19 цього Закону робиться помилковий висновок про те, що трудові відносини членів колективних сільськогосподарських підприємств законодавство про працю не регулює взагалі. Але ж колізія норм тут відсутня. Інша справа – як тлумачити зазначені норми.

За попередньою редакцією ст. 23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство» від 22.06.1993 р. трудові відносини членів фермерського господарства регулювалися самими членами господарства. На проблемні моменти положень ст. 23 цього Закону свого часу я звертав увагу у своїх наукових дослідженнях [9; 10]. До честі законодавця в Законі України «Про фермерське господарство» в редакції від 01.05.2016 р. мої наукові думки знайшли втілення, що пов'язано зі зміною редакції ст. 27. Важливими, на що, по-перше, треба звернути увагу, є назва цієї статті, її частини 1, 2, 3, 4 та п. «д» ч. 5 ст. 81 цього Закону, які прямо визначають, що члени фермерського господарства перебувають виключно у *трудових правовідносинах*. Оскільки трудові правовідносини мають індивідуальний характер, то вони можуть виникати і реалізовуватися лише між конкретною фізичною особою – членом фермерського господарства і фермерським господарством як юридичною особою, якщо підприємницька діяльність фермерського господарства здійснюється у формі юридичної особи. Щодо підстав виникнення трудових правовідносин у таких випадках цей Закон у ч. 4 ст. 1 зазначає *статут*, в якому, зокрема, вирішуються питання про *органи управління* й порядок прийняття рішень, а також про *порядок вступу до господарства та виходу з нього*». Це

положення, на мою думку, вказує на те, що підставою виникнення трудових правовідносин з членом фермерського господарства може виступати фактичний склад щонайменше з двох юридичних актів. Передусім – акт вступу (прийняття) особи у члени фермерського господарства (статут) або інший акт, визначений статутом юридичної особи. Крім того, потрібен ще один акт, який повинен визначити професію, спеціальність, кваліфікацію, час роботи, час відпочинку особи тощо. На моє переконання, це може бути трудовий договір (контракт), який є загальноприйнятою юридичною формою регулювання трудових правовідносин, або ж інший спеціальний локальний чи індивідуальний акт, про який учасники фермерського господарства повинні зазначити у статуті. В останньому випадку у статуті треба докладно прописати професію, спеціальність, трудові права і обов'язки кожного члена сільгосподарюючого суб'єкта або ж передбачити, що всі ці питання регулюються окремим спеціальним локальним актом або ж трудовими договорами (контрактами), які укладаються між членами цього утворення і цим утворенням як юридичною особою. Так чи інакше акт вступу до членства (або прийому члени) до такого господарства може мати різні правові форми. Наприклад, за ст. 81 Закону «Про фермерське господарство» це є *«договір про створення сімейного фермерського господарства»*, що укладається *«членами однієї сім'ї в письмовій формі і підлягає нотаріальному посвідченню»*.

Таким чином, на відміну від звичайних (сторонніх) найманих працівників, трудові правовідносини яких з фермерським господарством виникають лише на підставі трудового договору або контракту (ч. 4 ст. 27), трудові відносини між учасниками фермерського господарства і цим господарством можуть виникати на підставі фактичного складу, елементами якого перш за все є акт прийому (вступу) до членства та трудовий договір (контракт).

Наведені приклади показують, що законодавець рішуче відмежовує трудові відносини від інших відносин членства і залишає в минулому єдину комплексну модель відносин членства, де відносини з праці виступали лише елементом цієї моделі. При цьому законодавець надає досить широкий простір особам, що створюють фермерське господарство або стають членами сільськогосподарських кооперативних господарств, для визначення юридичних форм за якими у них виникають трудові правовідносини. Крім того, трудові правовідносини цих членів за своєю природою і за змістом нічим не відрізняються від трудових правовідносин працівників, котрі не мають такого статусу. На думку В. І. Прокопенка, відмінність у правовому регулюванні праці робітників (службовців) і колгоспників проводилася в радянський період «для посилення експлуатації колгосп-

ного селянства, для підтримання кріпосницької системи організації праці», а в умовах набуття Україною незалежності немає потреби зберігати ці відмінності, через це праця громадян має регулюватися однією галуззю – трудовим правом [11, с. 15].

На жаль, при розробці нових редакцій законів України «Про сільськогосподарську кооперацію» та «Про кооперацію» законодавець не вплив у тексти цих законів положення, подібні тим, що містить ст. 27 «Про фермерське господарство» в редакції від 01.05.2016 р. З першого Закону зникла ст. 35, за якою *«трудові відносини членів кооперативу (об'єднання) регулювалися цим Законом, законодавством про працю, статутом та правилами внутрішнього трудового розпорядку кооперативу»*. Замість цих положень у ст. 2 Закону визначається, що *«трудові відносини»* у сільськогосподарських кооперативах та об'єднаннях регулюються Законом України «Про кооперацію». Закон України «Про кооперацію» натомість набув розділу IV, що називається «Трудові відносини в кооперативних організаціях» та складається з трьох статей (34, 35, 36). Це, безумовно, важливий крок на шляху поділу єдиних відносин членства на майнові відносини та трудові відносини, але явно недостатній для сьогоденного рівня розвитку наукових розробок та розвитку законодавства щодо регулювання праці в сільському господарстві.

По-перше, ч. 1 ст. 34 проголошує положення, яке в цілому відповідає ч. 2 ст. 3 КЗпП. Відповідно до цих норм трудові відносини в кооперативах регулюються трудовим законодавством, а особливості визначаються Законом України «Про кооперацію», статутами та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

По-друге, особливої уваги заслуговують положення ч. 1 ст. 35 про те, що кооперативні організації гарантують своїм членам та найманим працівникам оплату праці відповідно *«до фаху, кваліфікації та особистого трудового внеску»*, належні умови праці, а також забезпечують соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством. Постає просте питання: чи є така професія, як член кооперативу, якщо мова йде про *фах* (спеціальність), про *кваліфікацію* такого члена? Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників у випуску 2 «Сільське господарство та пов'язані з ним послуги» у загальних професіях сільського господарства передбачає лише таку кваліфікацію, як голова кооперативу (товариства, колективної ферми і т. ін.).

По-третє, цікавим є питання: чи можливо, щоб у трудових відносинах був відсутній один з їх учасників – роботодавець? Ні. Хто ж тоді виступає роботодавцем у відносинах з використання праці членів кооперативу – фізичних осіб? Звичайно ж, юридична особа: кооперативна організація, яка за названими статтями, зокрема: *«самостійно визначає форми*

і систему оплати праці своїх членів»; «забезпечує додержання встановлених відповідно до законодавства вимог з охорони праці, техніки безпеки, санітарних вимог на виробництві»; «несе відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю членів кооперативу – фізичних осіб». Тобто як і будь-який суб'єкт, що має статус юридичної особи і є учасником індивідуальних трудових правовідносин з фізичними особами.

Як зазначалося вище, дослідження проблем, пов'язаних зі сферою регулювання трудових відносин, заснованих на членстві, обумовлено необхідністю виявлення тих обставин, що виступають юридичними фактами і з якими законодавство про працю пов'язує виникнення трудових правовідносин членів сільськогосподарського кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств.

У трудовому праві розрізняють загальне правове становище всіх громадян як суб'єктів прав і обов'язків даного роду і спеціальне правове становище окремих груп працівників, об'єднаних за спільними для них ознаками (родом діяльності, статтю, віком, порядком заміщення посади тощо), а також індивідуальне правове становище конкретного працівника. Необхідно більш докладно розглянути спеціальне правове становище у сфері трудових правовідносин певної групи суб'єктів: членів кооперативів, членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів фермерських господарств. Усіх їх як особливий вид суб'єктів трудового права, що мають спеціальний трудовий статус, об'єднують, зокрема, спосіб виникнення трудових правовідносин та обов'язковість особистої праці. Саме юридична підстава виникнення трудових правовідносин є критерієм їх виділення в окрему групу суб'єктів трудового права.

Будь-яка підстава виникнення трудових правовідносин у трудовому праві повинна мати свою назву (юридичне поняття), що відбиває певну специфіку порядку виникнення трудових правовідносин (причому, трудовий договір, призначення чи обрання на посаду тощо). Ураховуючи те, що трудові відносини зазначеної групи суб'єктів порівняно недавно ввійшли до предмета трудового права, а також те, що процес реформування відносин у сільськогосподарському виробництві далеко не завершений, можна умовно позначити цю підставу виникнення трудових правовідносин як «прийом (вступ) до членства», оскільки сам термін у законодавстві ще остаточно не визначений, однак у науці трудового права він застосовувався раніше для позначення підстави виникнення колгоспно-трудова і кооперативно-трудова правовідносин з членами колгоспів і промислових артілей [12, с. 228; 13, с. 92–98]. Слід зауважити,

що запропоноване поняття не охоплює всіх особливостей даної підстави виникнення трудових правовідносин, але відбиває головні його риси і відповідає сталим уявленням про нього в праві.

У літературі з трудового права питання про юридичні факти, що породжують правовідносини з членами сільськогосподарських утворень, однією з умов членства в яких є обов'язкова особиста трудова участь у його господарській діяльності, є спірним. Одні автори вважають, що трудовий договір взагалі несумісний із членськими відносинами [14, с. 18], інші переконані, що тільки трудовий договір, укладений із членами такого господарського формування, може породити їх трудові права й обов'язки [15, с. 41].

У даній ситуації має місце своєрідний спосіб поєднання засобів виробництва і робочої сили, що викликає певну складність відносин, які при цьому виникають. Саме комплексність, різноманітність їх зумовлює особливий порядок виникнення трудових правовідносин на підставі фактичного складу. Установчі документи таких суб'єктів мають містити умови трудової діяльності членів господарських утворень, оскільки особиста праця кожного з них пов'язана з відносинами членства. Останнє – явище складне, воно має майнові, управлінські та трудові аспекти. Але якщо обов'язковою умовою членства є особиста участь фізичної особи у трудовій діяльності, то поряд з майновими відносинами (формування капіталу, управління майном, розподіл прибутків тощо) всередині господарського утворення складаються відносини щодо організації і застосування праці його членів. Вони включають нормування праці, установлення певної тривалості робочого часу і часу відпочинку (включаючи відпустки), регулювання внутрішнього трудового розпорядку та інші умови, необхідні для раціональної організації і координування спільної трудової діяльності. Проблема полягає в тому, наскільки повно і всебічно в установчих документах та інших локальних нормативних актах господарського утворення можна визначити місце, предмет і інші необхідні умови трудової діяльності кожного члена господарського утворення. За своїм призначенням жоден локальний нормативний акт не може з достатньою глибиною і точністю персоналізувати трудові права й обов'язки окремого його члена. Як свідчить практика, детальне регламентування прав, обов'язків, відповідальності в установчих документах удається тільки щодо керівників господарського утворення, які забезпечують загальну організацію й оперативне управління ним, реалізуючи повноваження його як юридичної особи. Це голова фермерського господарства, директор (голова правління), його заступники, головні спеціалісти тощо. Функцію точного й повного визначення трудо-

вих прав та обов'язків конкретного члена господарського утворення мають виконувати індивідуально-договірні акти, що містять усі необхідні умови й атрибути, достатні для встановлення трудових правовідносин. Саме трудовий договір (контракт) здатний бути індивідуальним регулятором трудових відносин членів названих утворень.

Отже, у цих випадках мають значення дві найважливіші обставини, два юридичних акти, з якими законодавець пов'язує можливість виникнення правовідносин, організації та діяльності таких господарських утворень. По-перше, це договір (акт) про членство і, по-друге, трудовий договір (контракт), а в разі заміщення посади шляхом виборів – акт обрання на посаду. Ці юридичні акти в сукупності утворюють єдиний фактичний склад, який виступає підставою виникнення трудових правовідносин, що ґрунтуються на особистій трудовій участі [9]. Фактичний склад при виникненні трудових правовідносин з членами господарських формувань, де особиста трудова участь є обов'язковою, визнається й науковцями з аграрного права. Правовідносини за участю членів сільськогосподарських підприємств виникають на підставі фактичного (юридичного) складу, що містять у собі два елементи: а) членство в такому підприємстві, виникнення та існування членського правовідношення між підприємством і особою (його членом) і б) визначення трудової функції цієї особи [16, с. 43].

Така модель підстави виникнення трудових правовідносин у членів господарських формувань, де особиста трудова участь є обов'язковою, зумовлює правовий стан указаних суб'єктів. З одного боку, вона відбиває майнові та інші правовідносини, без яких членство неможливе, а з другого – трудові правовідносини, пов'язані з виконанням певної трудової функції – роботи за фахом, кваліфікацією чи посадою. Відповідно відносини членів господарського формування, по-перше, повинні регулюватися нормами цивільного, земельного, фінансового, екологічного права, а по-друге – нормами трудового права. Особливість правового статусу членів сільськогосподарських суб'єктів полягає в тому, що вони впливають на виробничий процес «з двох боків». У виробничому процесі – шляхом безпосередньої трудової участі, а поза ним – за допомогою участі в управлінні. Управлінський вид діяльності ґрунтується на відносинах засновництва (членства) і має цивільно-правову природу, а виробнича діяльність – на особистій трудовій участі і тому має трудову природу. Трудові відносини членів господарських формувань безпосередньо пов'язані з відносинами членства і без них не виникають. Саме особливий спосіб їх виникнення у членів сільськогосподарських кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогос-

подарських підприємств, селянських (фермерських) господарств визначає особливості їхнього правового стану у сфері праці.

У науковій літературі не рідко можна знайти твердження, що відносини щодо праці членів господарських суб'єктів, де праця є обов'язковою умовою членства, не належать до сфери трудового права, оскільки відносини щодо праці в даному разі регулюються нормами цивільного законодавства (договором про сумісну діяльність, установчою угодою) та нормами аграрного законодавства [17, с. 7; 18, с. 62–70]. Така позиція пояснюється двома основними аргументами. По-перше, як на момент виникнення відносин щодо праці, так і після їх виникнення сторони перебувають у рівному правовому становищі, тому між ними неможливі відносини влади і підлеглості. По-друге, трудове законодавство регулює відносини щодо використання найманої праці, а праця членів (співвласників) цих господарських суб'єктів не є найманою. Між власниками праці і засобів виробництва не виникають відносини найму.

І перше, і друге положення є правильним у тих випадках, коли господарська (підприємницька) діяльність громадян реалізується без створення юридичної особи певної організаційно-правової форми. Кооперативи та їх об'єднання, колективні сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства наділені законодавцем статусом юридичної особи. Майно, що передається до статутного фонду їх членами, набуває форми колективної власності (за винятком випадків, коли селянське (фермерське) господарство створюється одним громадянином або ж коли частина майна (пай) має форму спільної часткової власності). Домовляючись про об'єднання свого майна, партнери передають його не один одному, а у власність створюваної ними юридичної особи. Остання формально є безпосереднім і єдиним суб'єктом власності переданого йому майна і здійснює стосовно нього права користування, володіння і розпоряджання, а члени господарського суб'єкта мають щодо цього майна лише зобов'язальні права, тобто зберігають на майно цієї юридичної особи права вимагання зобов'язального, а не речового характеру.

Це знаходить відбиття у паралельному існуванні двох видів правовідносин – трудових й інших: цивільних, земельних тощо. Юридична особа має організаційну структуру управління, органи якої наділені відповідними владними повноваженнями з організації та реалізації виробничої та іншої діяльності. Вона виступає щодо іншої фізичної особи, яка бере участь своєю працею в її господарській діяльності, як роботодавець. Це ще раз доводить, що однією із сторін усіх трудових правовідносин, пов'язаних із застосуванням праці, виступає юридична особа

(власник) в особі органів, що її представляють. На ринку праці лише власник засобів виробництва може виступати наймачем щодо всіх суб'єктів робочої сили незалежно від того, чи є вони членами господарського суб'єкта, чи ні. У ситуаціях, коли підприємницька діяльність реалізується без створення юридичної особи, суб'єктом трудових правовідносин виступає безпосередньо власник, який здійснює таку діяльність. Трудові правовідносини у працівників – членів цього господарського суб'єкта (підприємства) виникають із підприємством як юридичною особою, але вони не можуть бути повністю тотожними з такими самими, як з працівниками, які не є її членами. Коли щодо останніх юридична особа має право прийняття на роботу, то стосовно своїх членів вона повинна вступати з ними у трудові правовідносини. При цьому аналогічний обов'язок покладено законодавцем на самих членів, покликаних об'єднати свою працю й особисто брати участь у діяльності юридичної особи. У всіх випадках, коли законодавець передбачає створення

юридичної особи з колективною формою власності, неодмінною умовою членства в якій є особиста трудова участь її членів разом із майновою участю, підставою виникнення трудових правовідносин завжди виступатиме фактичний склад, який невід'ємними елементами включає в себе два складних юридичних факти: договір (акт) прийняття до членів і трудовий договір (контракт), а інколи й акт обрання.

Висновки. Визнання підставою виникнення трудових правовідносин у даній категорії громадян названого складу передбачає внесення змін до вищезазначених спеціальних законів, які регламентують трудові правовідносини членів колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, сільськогосподарських кооперативів. Такі зміни дозволять точніше і правильніше закріпити правове регулювання трудових правовідносин, виходячи з розмежування підстав їх виникнення і підстав виникнення інших правовідносин членства, й усунути протиріччя зі ст. 3 КЗпП України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Данышина К. Є. Правове регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. Є. Данышина ; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків, 2016. – 205 с.
2. Єрьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Єрьоменко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 1998. – 195 с.
3. Аграрне право України : підручник / В. М. Єрмоленко, О. В. Гафурова, М. В. Гребенюк [та ін.] ; за заг. ред. В. М. Єрмоленка. – Київ : Юрінком Інтер, 2010. – 608 с.
4. Уркевич В. Ю. Проблеми теорії аграрних правовідносин : монографія / В. Ю. Уркевич. – Харків : Харків юридичний, 2007. – 496 с.
5. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 23.04.2017).
6. Про колективне сільськогосподарське підприємство [Електронний ресурс] : Закон України від 14.02.1992 № 2114-XII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2114-12> (дата звернення 23.04.2017).
7. Про сільськогосподарську кооперацію [Електронний ресурс] : Закон України від 17.07.1997 № 469/97-ВР. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 23.04.2017).
8. Про фермерське господарство [Електронний ресурс] : Закон України від 19.06.2003 № 973-IV. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення 23.04.2017).
9. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах / В. Єрьоменко // Право України. – 1997. – № 6. – С. 51–56.
10. Єрьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Єрьоменко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 1998. – С. 18.
11. Прокопенко В. І. Трудове право / В. І. Прокопенко. – Київ : Вентурі, 1996. – С. 15.
12. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 228 с.
13. Пашерстник А. С. О сфере действия и принципах трудового права / А. С. Пашерстник // Сов. государство и право. – 1957. – № 10. – С. 92–99.
14. Пилипенко П. Про концепцію трудового права України / П. Пилипенко // Право України. – 1993 – № 4. – С. 18.
15. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях / Т. Ю. Коршунова, А. Ф. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 41.

16. Аграрне право : підручник / В. П. Жушман, В. М. Корнієнко, Г. С. Корнієнко та ін. ; за заг. ред. В. П. Жушмана та А. М. Статівки. – Харків : Право, 2010. – 296 с.
17. Титова Н. Аграрне законодавство України / Н. Титова // Право України. – 1995. – № 1. – С. 7.
18. Сторожев Н. В. Проблемы трудового регулирования трудовых отношений членов колхозов в республике Беларусь в условиях перехода к рынку / Н. В. Сторожев, Н. И. Чечуха // Государство и право. – 1994. – № 11. – С. 62–70.

REFERENCES

1. Danshyna K. Ye. (2016) Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn u fermerskykh hospodarstvakh Ukrainy [Legal regulation of labor relations on farms Ukrain]. *Candidate's thesis*. Kharkivskiy natsionalnyi pedahohichnyi universytet im. H. S. Skovorody. Kh. [In Ukraine]
2. Yeromenko V. V. (1998) Pidstavy vynykennia trudovykh pravovidnosyn [The grounds of labor relations] *Candidate's thesis*. Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy im. Ya. Mudroho. Kh. [In Ukraine]
3. Yermolenko V. M., Hafurova O. V., Hrebenuk M. V. et all. (2010) Ahrarne pravo Ukrainy [Ukraine Agrarian Law]. K. : Yurinkom Inter [In Ukraine]
4. Urkevych V. Yu. (2007) *Problemy teorii ahrarnykh pravovidnosyn [Problems of the theory of agrarian relations]* Kh. : Kharkiv yurydychnyi, [In Ukraine]
5. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27.12.2014 N 1658 [Draft Labor Code of Ukraine of 27.12.2014 number 1658] *w1.c1.rada.gov.ua* Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [In Ukraine]
6. Pro kolektyvne silskohospodarske pidpriemstvo: Zakon Ukrainy vid 14.02.1992 # 2114-XII [On collective agricultural enterprise: Law of Ukraine of 14.02.1992 number 2114-XII] *zakon3.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2114-12> [In Ukraine]
7. Pro silskohospodarsku kooperatsiiu: Zakon Ukrainy id 17.07.1997 # 469/97-VR [On Agricultural Cooperation: Law of Ukraine 17.07.1997 ID number 469/97-VR] *zakon3.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80> [In Ukraine]
8. Pro fermerske hospodarstvo: Zakon Ukrainy vid 19.06.2003 # 973-IV [On the farm: Law of Ukraine of 19.06.2003 №973-IV] *zakon3.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/973-15> [In Ukraine]
9. Yeromenko V. (1997) Pidstavy vynykennia trudovykh pravovidnosyn u kolektyvnykh silskohospodarskykh pidpriemstvakh, selianskykh (fermerskykh) hospodarstvakh, kooperatyvakh [The grounds of labor relations in the collective farms, peasant (farmer) farms, cooperatives] *Pravo Ukrainy. – Law of Ukraine, 6, 51–56*. [In Ukraine]
10. Yeromenko V. V. (1998) Pidstavy vynykennia trudovykh pravovidnosyn [The grounds of the employment relationship] *Extended abstract of Candidate's thesis*. Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho Kh. [In Ukraine]
11. Prokopenko V. I. (1996) *Trudovoe pravo. [Labor Law]* K. : Venturi, [In Russian]
12. Aleksandrov N. G. (1948) *Trudovoye pravootnosheniye [Labor relations]* M. : Yuriz-dat. [In Russian]
13. Pasherstnik A. S. (1957) O sfere deystviya i printsipakh trudovogo prava [On the scope of action and the principles of labor law]. *Sov. Gosudarstvo i pravo. Soviet State and Law, 10, 92–99* [In Russian]
14. Pylypenko P. (1993) Pro kontseptsiiu trudovoho prava Ukrainy [About the concept of the labor law of Ukraine] *Pravo Ukrainy. – Law of Ukraine, 4, 18* [In Ukraine]
15. Korshunova T. Yu., Nurtdinova A. F. (1994) Trudovoy dogovor v sovremennykh usloviyakh [Labor contract in modern conditions]. *Gosudarstvo i pravo. – State and Law, 2, 41* [In Ukraine]
16. Zhushman V. P., Korniienko V. M., Korniienko H. S. et all. (2010) Ahrarne pravo [Agrarian Law] (Zhushmana V. P. & Stativky A. M. Eds.). Kh. : Pravo, [In Ukraine]
17. Tytova N. (1995) Ahrarne zakonodavstvo Ukrainy [Agrarian legislation Ukraine]. *Pravo Ukrainy. – Law of Ukraine, 1, 7* [In Ukraine]
18. Storozhev N. V., Chechukha N. I. (1994) Problemy trudovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy chlenov kolkhozov v respublike Belarus v usloviyakh perekhoda k rynku [Problems of labor regulation of labor relations of members of collective farms in the Republic of Belarus in conditions of transition to the market] *Gosudarstvo i pravo. – State and Law, 11, 62–70* [In Russian]

В. В. ЕРЁМЕНКО

кандидат юридических наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридического університету імені Ярослава Мудрого

**ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ
С ЧЛЕНАМИ ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ И ДРУГИХ СЕЛЬСКИХ ХОЗЯЙСТВ
И КООПЕРАТИВОВ**

Работа посвящена исследованию наиболее дискуссионных вопросов о юридической природе трудовых правоотношений, основанных на членстве в фермерских хозяйствах и других сельских хозяйствах и кооперативах, о сфере их регулирования, о субъектах, которые выступают работодателями этих отношений, и об основаниях возникновения трудовых правоотношений на основе фактического состава.

Ключевые слова: формы реализации права на труд, сфера регулирования трудового права, метод правового регулирования, прием (вступление) в члены, основание возникновения трудовых правоотношений.

V. V. YERYOMENKO

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi
National Law University

**GROUND FOR ARISING OF INDIVIDUAL LABOUR RELATIONS WITH MEMBERS OF FARMING
ENTERPRISES AND OTHER AGRICULTURAL ENTERPRISES AND COOPERATIVES**

Problem setting. The issues about forms of exercise of right to work by the citizens of Ukraine and, correspondingly, those about the grounds for arising of labour relations based on the agricultural enterprises membership, remain among the most controversial problems in the law of Ukraine. Particular legal provisions include too loose rules, which do not provide full and clear answer to the questions: what legal acts can create labour relations with members of agricultural businesses as well as who are the subjects of such relations? Are all labour relations in the mentioned agricultural business entities legally homogeneous?

Analysis of recent research and publications. Current studies by representatives of both labour and agrarian law on legal regulation of labour relations at farming enterprises of Ukraine (Danshyna K. Ye.), on the problems of the theory of agricultural legal relationships (Urkevych V. Yu.), do not contain answers to the given questions.

Target of research. The objective of the article is to discover elements of the set of facts of admission to (entry into) membership; to prove that labour relations of agricultural enterprises' members are regulated by labour legislation.

Paper main body. The analysis of the meaning of labour relations concept and that of agricultural labour relations; study of legal acts – grounds for arising of labour relations with members of agricultural enterprises; determination of the participants of these relations.

Conclusions and prospects for the development. In order to regulate relations, relating to labour of agricultural entities' members, the legislator provides for exclusive application of labour legislation. Part 2, Clause 3 of the Labour Code of Ukraine contains a model, according to which in regulation of labour of agricultural enterprises' members priority first of all is given to centralized special legislation, and then to local normative and individual contractual acts, and, only in the absence of the latter, to centralized general regulation. The grounds for arising of labour relations of agricultural entities' members can be set of facts with various legal acts: (a) constituent agreement, (b) articles of association, (c) set of facts (constituent agreement /articles/ + employment agreement /contract/).

Keywords: forms of exercise of right to work, field of labour law regulation, legal regulation technique, admission to (entry into) membership, grounds for arising of labour relations.