

правовідносини не з органом юридичної особи як роботодавця, а з самою юридичною особою-роботодавцем, де він і реалізує своє право на працю.

Діяльність організації (роботодавця) як суб'єкта трудового права може бути припинена у зв'язку з її ліквідацією, що відбувається за рішенням власника організації чи органу, уповноваженого її створювати, або за рішенням суду.

Організація ліквідується у випадках: а) визнання її за рішенням суду банкрутом; б) прийняття компетентними органами рішення про заборону її діяльності внаслідок невиконання умов, встановлених законодавством України, якщо в передбаченій законом строк не забезпечено їх дотримання або не змінено вид діяльності; в) визнання судом недійсними установчих документів чи рішення про створення організації; г) з інших підстав, передбачених чинним законодавством України.

Працівникам, які звільняються у зв'язку з ліквідацією організації, гарантується дотримання їх прав та інтересів, передбачених законодавством України. Організація – юридична особа вважається ліквідованою з моменту виключення її з державного реєстру юридичних осіб, а значить і втрати трудової правосуб'єктності роботодавця - юридичної особи.

*Список літератури:* 1. Бюллетень Госкомтруда ССРСР. – 1987. - №12. – С. 14 – 17. 2. Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №30. – Ст. 416. 3. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г.Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с. 4. Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. – М.: Тов-ство тип. А.И.Мамонтова, 1917. – 227 с. 5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.

*Надійшла до редакції 04.01.2001 р.*

**УДК 349.22**

**С.О. Сільченко, асистент**

*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **Трудовий договір – чи є альтернатива?**

Проблеми правового регулювання, перспективи розвитку законодавства про трудовий договір у зв'язку з реформуванням трудового законодавства сьогодні набули актуальності і стали предметом дослідження як українських, так і зарубіжних фахівців.

Правове забезпечення конституційного права на працю, створення ефективного механізму його захисту, недопущення зниження правових гарантій для працюючих – ось далеко не повний перелік завдань, що стоять перед трудовим правом у цілому і трудовим договором як центральним його інститутом. Пошук оптимальної моделі трудового договору, яка відповідала б вимогам ринкової економіки, є одним з основних векторів розвитку трудового права.

Традиційний соціалістичний трудовий договір як “основна форма розподілу та перерозподілу трудових ресурсів” [16, с. 6- 23] і “форма залучення до праці... громадян” [13, с. 40, 41] безповоротно канув у минуле разом з принципами загальності й обов’язковості праці. Він становив важливий елемент адміністративної системи керування економікою і став несумісним з розвитком ринку праці й ринковою економікою; більше того, ця правова реальність протирічить ринковим механізмам керування трудовими ресурсами суспільства. Як юридична форма, соціалістичний трудовий договір був угодою про прийом-вступ на роботу із заробітною платою відповідно до затвердженого штатного розпису, що виражав “товариську співпрацю вільних від експлуатації людей” [1, с. 163]. Його укладення відбувалося фактично на умовах роботодавчої сторони, тобто держави – основного роботодавця, яка централізовано визначала переважну частину складників змісту цієї угоди. Самостійно сторони трудових правовідносин узгоджували лише місце застосування праці працівника, її характер (трудова функція) та в окремих випадках розмір оплати праці [2, с.80]. Сторони мали можливість встановлювати також і деякі інші умови: про неповний робочий час, випробування, строк трудового договору. У науковій літературі беззаперечним постулатом сприймалося положення про те, що категорія найманої праці не може застосовуватися в соціалістичному суспільстві, робоча сила не є товаром [10, с. 43, 44; 1, с.138], хоча Кодекс законів про працю 1922 р. згадував найом праці у визначенні трудового договору.

Кардинальні зміни, що відбуваються в державі й суспільстві, зламали традиційні підходи до праворозуміння проблеми використання праці. У наукових колах почалась жвава дискусія щодо перспектив розвитку трудового договору як основної форми реалізації права на працю. З’явилася й отримала значну підтримку ідея переходу від трудового договору до договору трудового найму. Це, беззаперечно, важлива проблема, бо від її

вирішення залежать, шлях розвитку трудового законодавства й розбудова системи нормативних актів про працю.

У літературі з трудового права сформовано декілька позицій щодо вказаної проблеми. С.П. Маврін, Є.Б. Хохлов, С.В. Дріжчана є прихильниками трансформації традиційного трудового договору в договір трудового найму. На підтвердження цього вони наводять такі аргументи. Договір трудового найму повністю відповідає вимогам ринкової економіки, є юридичним уособленням, формою угоди купівлі-продажу робочої сили, відбиває кон'юнктуру, що склалась на ринку праці [18, с 34; 5, с. 16]. Цей договір уособлює принцип свободи праці. Він укладається між економічно нерівними суб'єктами - пануючим і залежним, між роботодавцем, який має засоби виробництва, і працівником, який цих засобів не має. Навіть на державних підприємствах трудові відносини працівника й роботодавця з позиції права власності на засоби виробництва можуть бути охарактеризовані як відносини найму праці. Впровадження державної власності замість загальнонародної призвело до юридичного оформлення розмежування власника засобів виробництва і власника робочої сили, що існувало й раніше, а зараз лише об'єктивно посилило це розмежування, що викликало до життя економіко-правові підвалини для відносин найму праці [8, с. 29, 30].

Позиція Л.Ю. Бугрова щодо цього питання є більш гнучкою. Залежно від відносин власності на засоби виробництва і ступеня свободи сторін у регулюванні трудових відносин він розрізняє три рівнозначні види угод про працю: трудовий договір, договір про працю на корпоративному підприємстві і договір трудового найму. Перший укладається, на його думку, на державних підприємствах і є традиційним у тому, що регулюється трудовим законодавством без встановлення будь-яких особливостей. У другому договорі тісно пов'язані права й обов'язки трудящого і співуправителя чи власника. Третім, "основоположним видом індивідуальних договорів про працю повинен стати договір трудового найму, який ... може бути укладений у разі вступу на роботу до власника засобів виробництва, якщо ці засоби не є державною чи муніципальною власністю. Термін "найом" відбиває існування економічної влади одного контрагента та економічної залежності іншого" [3, с. 84, 85, 88].

Цілісність трудового договору як правового явища обстоює О.С. Пашков, який вважає його єдиним поняттям, що відбиває всі елементи відносин з приводу використання робочої сили (організаційні, професійні, майнові тощо). Визначаючи суттєві ознаки, притаманні трудовому договору, вчений все ж акцентує увагу на різних формах власності, що є підґрунтям для використання праці, і виділяє:

1) договір трудового найму, основною ознакою якого є те, що у працівника в такому випадку відсутнє право власності на майно підприємства і право участі в розподілі прибутку. Він може мати внесок у майно підприємства й отримувати частину прибутку останнього, але тільки за згодою власника;

2) договір про спільну трудову діяльність у корпоративних об'єднаннях, заснованих на членстві;

3) трудовий контракт як особливий різновид трудового договору, що посідає проміжне місце між договором трудового найму та договором про спільну трудову діяльність [11, с. 57 – 65].

Трудовий договір як угода, що пов'язує роботодавця–суб'єкта, який потребує використання сторонньої праці і має можливість виплачувати винагороду за використання у своїх інтересах чужої здібності до праці, і працівника – суб'єкта трудових правовідносин, який не в змозі забезпечити самостійне використання своєї здібності до праці й повинен застосовувати її в інтересах іншої, сторонньої особи, отримуючи за це винагороду в грошовій чи іншій формі, що є для нього джерелом засобів до існування, *навряд чи може бути зведений до договору найму праці.*

К.М. Гусов і В.М. Толкунова вважають це поворотом “до давнього римського права, коли не було трудового законодавства, а працю регулювали норми цивільного права поряд з наймом речей як найом робіт чи послуг. Цивільне право розвинених зарубіжних країн, яке відтворило концепцію римського права щодо особистого найму, найму праці, з появою галузі трудового права відійшло від неї і використовує термін “трудова угода” або “трудова угода”, які застосовуються і в міжнародно-правових актах [4, с.175].

Найом праці є не правовою, а економічною категорією, а такі терміни, як “робоча сила”, її ціна, “наймана праця”, докладно досліджені економістами, у першу чергу представниками марксистської теорії політичної економії, що вивчає процеси формування й накопичення капіталу [9, с. 181, 601]. К. Маркс

писав: “Обмін між капіталом і працею сприймається спочатку цілком так само, як купівля і продаж всякого іншого товару. Покупець дає певну суму грошей, продавець – річ, відмінну від грошей. Юридична свідомість вбачає тут у кращому разі лише речову різницю” [9, с. 550, 551]. І саме ця “юридична свідомість”, на думку Т.Ю. Коршунової й А.Ф. Нуртдінової, є головною методологічною помилкою сучасних учених-юристів. Буквальне сприйняття купівлі-продажу робочої сили як певного роду угоди викликало ставлення до договору найму праці як до юридичного еквіваленту даного економічного поняття [7, с. 36].

Сучасна світова спільнота не сприймає подібні погляди. Філадельфійська декларація 1944 р., прийнята Міжнародною конференцією праці, серед основних принципів діяльності МОП визначає визнання нетоварного характеру праці в сучасному світі. Її розд. I проголошує: “Праця не є товаром.” “Праця більше не є звичайним товаром, як інші товари, а є однією з найважливіших цінностей нашої цивілізації”, – проголошують французькі юристи й соціологи М. Деспла та Ж. Роже [Цит. за 6, с. 8].

На сьогодні наука трудового права відходить від юридичного сприйняття економічних ознак найманої праці і розрізняє працю як економічне і правове явище. Якщо ж розглядати економічну сутність праці крізь призму юриспруденції, можна зробити висновок про розширення предмета трудового права й поширення його дії на деякі цивільно-правові відносини (доручення, підряд, схов, комісія), що, у свою чергу, може призвести до втрати трудовим правом власного предмета правового регулювання, враховуючи материнський характер цивільного права щодо трудового. Тому ми вважаємо хибною точку зору О.С. Пашкова, який стверджує, що трудові правовідносини, які впливають із цивільно-правових договорів, мають бути включені до предмета трудового права [12, с.80].

Ще на початку створення трудового права було виділено критерій, за допомогою якого стало можливим розрізняти трудові та інші відносини, пов’язані із застосуванням праці. Ним, на думку Л.С. Таля, є “несамостійність працівника, тобто надання своєї робочої сили на певний час іншій особі для виконання тих чи інших постійних функцій безвідносно до самостійної господарської діяльності працівника” [17, с. 82]. Сутність трудового договору, на думку вченого, полягає в “частковому підпорядкуванні особи працівника господарчій владі роботодавця” [17, с. 86].

Трудове право регулює відносини, що виникають на підставі такого договору про працю, за яким: а) правове регулювання стосується саме процесу роботи працівника, організованої не ним самим, а виконуваної під керівництвом іншого суб'єкта - роботодавця; б) працівник особисто, власною працею виконує трудову функцію й отримує за це винагороду у вигляді заробітної плати; в) працівник зобов'язаний виконувати встановлений йому обсяг праці й дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, за порушення яких роботодавець має право застосовувати до нього заходи дисциплінарного стягнення.

І хоча законодавство все частіше використовує термін "наймана праця" (наприклад, ст. 1, 3, 4 Закону України від 3 березня 1998 р. "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [15], ст. 2 Закону України від 1 липня 1993 р. "Про колективні договори і угоди" [14]), немає необхідності відступати від традиційного розуміння сутності трудового договору як найголовнішої категорії трудового права. Тому в новому Трудовому кодексі необхідно зберегти існуючий підхід до законодавчого регулювання й визначення цього правового явища. Потрібно (і це в першу чергу стосується строкового трудового договору) зберегти тенденцію розширення сфери індивідуально-правового регулювання праці, тому що це дозволяє надати трудовим правовідносинам більшу гнучкість і пристосованість до умов ринкової економіки.

*Список літератури:* 1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Госюриздат, 1948.- 336 с. 2. Астрахан А.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. – М.: Госюриздат, 1955. – 192 с. 3. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информ.-прав. агентство ИНПЕА, 1992.- 236 с. 4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд., доп., испр. - М.: Юристъ, 1997.- 480 с. 5. Дріжчана С.В. Захист трудових прав громадян при укладенні і припиненні трудового договору в умовах формування ринку: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т держ. і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Х., 1994.- 26 с. 6. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Изд. гр. ИНФРА М-НОРМА, 1998. – 236 с. 7. Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) // Государство и право. – 1994.- № 2.- С. 30 - 41. 8. Маврин С.П. Реализация права на труд в условиях перехода к рыночной экономике // Правоведение. – 1991.- № 3.- С. 28 – 34. 9. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 30 т. - Т. 23. - Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. - М.: Госполитиздат, 1960. – 907 с. 10. Пашерстник А.Е. Теоритические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Изд-во АН СССР, 1955.- 231 с. 11. Пашков А.С.

Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. – 1993.- № 6.- С. 57 – 65. 12. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса // Государство и право. – 1995.- № 3.- С. 76 – 85. 13. Пашков А.С., Хрусталеv Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. – М.: Юрид. лит., 1970.- 192 с. 14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.93 // Відом. Верхов. Ради України. – 1993.- № 36. - ст.361. 15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.98 // Відом. Верхов. Ради України. – 1998.- № 34.- ст. 227. 16. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983.- 176 с. 17. Таль Л.С. Трудовой договор (цивилистическое исследование). – Ярославль, 1913. – 422 с. 18. Хохлов Е.Б. Об основаниях трудовых правоотношений // Правоведение. – 1994.- № 4.- С. 33 - 44.

*Надійшла до редакції 04.01. 2001 р.*

**УДК 349.2**

**И.Л. Кочин, ассистент**

*Национальная юридическая академия Украины  
имени Ярослава Мудрого, г. Харьков*

## **О свойствах и элементах защитных и охранительных правоотношений в трудовом праве Украины (теоретические аспекты)**

Концепция существования и разделения защитных и охранительных правоотношений не является новой, но представляет собой интерес в связи с тем, что в юридической деятельности и правовой литературе данные вопросы по-прежнему носят дискуссионный характер, а их обобщение и исследование в науке трудового права пока осуществляются недостаточно.

Реализация и осуществление правовыми субъектами защитных и охранительных правоотношений являются важнейшими институтами правоприменительной практики в трудовом праве, основанной на конституционных нормах и принципах о правах, свободах, обязанностях человека и гражданина. Так, в ст.3 Конституции Украины записано: «Человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью. Права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства. Государство отвечает перед человеком за свою деятельность. Утверждение и обеспечение прав и свобод человека является главной обязанностью государства» [1].