

путатом свого статусу всупереч інтересам суспільства, громадян, держави. Цілком доцільним є правове визначення (тлумачення) норм депутатської етики та переліку інтересів громадян, суспільства, держави, щодо яких депутат не повинен вступати у суперечність. Також необхідно передбачити види відповідальності за порушення цих норм.

В цілому ж з 45-ти статей Закону «Про статус народного депутата України» лише в трьох з них йдеться про обов'язки народного депутата (в яких також не вказано види відповідальності), а в решті статей детально висвітлені права народних депутатів і, навіть заходи впливу щодо винних в порушенні прав депутатів.

Заслугує на певний інтерес й ст. 33 Закону «Про статус народного депутата України». Так, згідно з даною статтею на народного депутата України поширюється дія Закону України «Про державну службу» в тій частині, де регулюються питання службової кар'єри, матеріального та соціально-побутового забезпечення державних службовців. Отже, народні депутати мають відповідні державні пільги, але при цьому не несуть будь-якої відповідальності у плані додержання державної дисципліни, оскільки цього вимагає закон щодо державних службовців.

Отже, цілком закономірні вимоги, що висуваються суспільними інтересами і потребами про законодавче регулювання професійної діяльності народних депутатів. Для удосконалення управлінської діяльності Верховної Ради України вважаю за необхідне закріпити в конституційному порядку таку норму.

«Верховна Рада України обирає на строк своїх повноважень Комітет з питань депутатської діяльності, який очолює Віце-Голова Верховної Ради України.

Організаційну і функціональну структуру даного Комітету визначає спеціальний Закон України «Про парламентський контроль за депутатською діяльністю».

Результати роботи Комітету з питань депутатської діяльності необхідно систематично висвітлювати в засобах масової інформації».

Це дозволить посилити контрольну функцію за діяльністю депутатського корпусу.

Усі пропозиції щодо удосконалення повинні бути науково пророблені і апробовані на практичних моделях. Важливу роль в цьому напямі повинні відіграти відповідні публікації в наукових виданнях і засобах масової інформації.

Не слід обмежуватися аналізом структури або функцій системи (в даному випадку Парламенту України), а використовувати наукові методи при вирішенні проблем, пов'язаних з причинними залежностями, закономірностями функціонування і розвитку в цілому системи державного управління.

Сподіваюся, що наведені організаційно-правові тенденції і відповідно взаємопов'язані явища, що настануть за ними, вплинуть на процеси удосконалення діяльності Верховної Ради України у системі державного управління.

А.ГАВРИЛЯКА
(Національна академія
внутрішніх справ України)

Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах

Одним із складних питань трудового права є проблема підстав виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах (далі — КГСП), селянських (фермерських) господарствах, кооперативах. Перш за все це стосується тих юридичних актів, які по-

роджують трудові правовідносини між названими господарськими суб'єктами і громадянами — їх членами. У чинному законодавстві, що регламентує трудові відносини членів КГСП і членів селянських (фермерських) господарств, членів кооперативів та їх об'єднань (за винятком споживчої кооперації), є суперечливі приписи.

Стаття 3 КЗпП України закріплює загальні положення про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої приналежності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами. З цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства.

Частина 2 ст. 3 КЗпП передбачає деякі винятки із загального правила для працівників підприємств з іноземними інвестиціями, а також для громадян, які працюють у кооперативах та їх об'єднаннях, КГСП, селянських (фермерських) господарств і одночасно є членами цих господарських суб'єктів.

Зміст наведеної статті встановлює різноманітні підходи до регулювання трудових відносин, що дозволяє забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних і спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів регулювання. Якщо у ч. 1 ст. 3 КЗпП основним способом регулювання трудових відносин є загальне і тільки потім спеціальне, локальне, індивідуально-договірне регулювання, то у її ч. 2 встановлено іншу схему. У ній перевагу віддано перш за все спеціальному законодавству, потім локальним нормативним та індивідуально-договірним актам. Якщо вказаними способами трудові відносини не врегульовано, застосовуються норми загального законодавства. Це дозволяє повною мірою врахувати всі особливості праці суб'єктів, перерахованих у ч. 2 ст. 3 КЗпП.

Важливо зазначити, що загальне законодавство не виключається, а може і має застосовуватися у тій частині, в якій трудові відносини членів кооперативів, їх об'єднань, КГСП, селянських (фермерських) господарств не урегульовані спеціальним законодавством, локальними нормативними й індивідуально-договірними актами. Спеціальні закони, локальні нормативні акти покликані відобразити всі особливості регулювання трудових відносин членів названих господарських формувань, включно до підстав їх виникнення. При цьому ні спеціальне законодавство, ні локальні нормативні, ні індивідуально-договірні акти не можуть установлювати будь-які особливості, що порушували б установлені законодавством рівень гарантій щодо зайнятості, охорони праці жінок, молоді, інвалідів.

Зважаючи на викладене, важко погодитися з висновками В.Пастухова про те, що

«особливості праці членів кооперативів і їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств залишаються поза регулюванням законодавства про працю...»¹.

Разом з тим принципи ст. 3 КЗпП не знайшли точного закріплення у спеціальних нормах, які регулюють трудові відносини суб'єктів, указаних у ч. 2 цієї статті, що створює певні труднощі у правозастосовчій практиці і не забезпечує належних гарантій у реалізації і захисті їхніх прав та інтересів.

Важливе значення серед спеціальних законодавчих актів, які регулюють відносини щодо праці, заснованих на членстві, мають Закони України «Про колективне сільськогосподарське підприємство», «Про селянське (фермерське) господарство», які визначили правовий статус усіх сільськогосподарських підприємств, що базуються на колективній формі власності, та статус індивідуальної (сімейної) підприємницької діяльності у сільському господарстві. Вони здебільшого містять норми, що закріплюють правовий статус КГСП і селянських (фермерських) господарств як суб'єктів цивільно-правових відносин і, на жаль, менше приділяють уваги регламентації трудових відносин.

Пункт 1 ст. 19 Закону «Про колективне сільськогосподарське підприємство» визначає, що трудові правовідносини членів підприємства визначаються цим Законом і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовою угодою, — законодавством про працю. Вимоги цієї норми конкурують з нормою ст. 3 КЗпП. Якщо остання закріплює загальне положення про те, що правовідносини суб'єктів, названих у ч. 2 цієї статті, введені до сфери трудового права, то у ст. 19 Закону міститься протилежний припис. Пункт 1 ст. 19 Закону передбачає розподіл правового регулювання праці за галузями права: для найманих працівників — законодавство про працю, а для членів таких підприємств — інше законодавство (тобто не трудове). Таким чином, із змісту ст. 19 Закону випливає, що трудові відносини членів КГСП законодавство про працю не регулює.

Аналогічний припис регулювання трудових відносин, заснованих на членстві, містить п. 2 ст. 23 Закону «Про селянське

¹ Пастухов В. Законодавство про працю України: Проблеми та шляхи їх вирішення // Концепція розвитку законодавства України. — К., 1996. — С. 315.

(фермерське) господарство». Відносини у таких господарствах, згідно з цим Законом, регулюються його членами, а щодо осіб, залучених до роботи за договором (контрактом, угодою), — законодавством про працю. Як видно, й у даному разі піддано сумніву можливість регулювання відносин щодо праці членів селянських (фермерських) господарств трудовим законодавством. Наведені приклади не означають, що законодавець відмовляється від диференціації трудових відносин від відносин членства і повертається до єдиної моделі відносин членства, одним із елементів якої є відносини щодо праці. Зміст ст. 3 КЗпП підтверджує, що трудові відносини громадян, які мають статус членів кооперативів, їх об'єднань, КГСП, селянських (фермерських) господарств і трудові відносини громадян, котрі не мають такого статусу, регулюються виключно трудовим правом. На думку В.Прокопенка, відмінність у правовому регулюванні праці робітників (службовців) і колгоспників проводилася в радянський період «для посилення експлуатації колгоспного селянства, для підтримання кріпосницької системи організації праці» і що в умовах набуття Україною незалежності немає потреби зберігати ці відмінності. Через це праця громадян повинна регулюватися однією галуззю — трудовим правом².

У трудовому праві розрізняють загальне правове становище усіх громадян як суб'єктів прав і обов'язків даного роду і спеціальне правове становище окремих груп працівників, об'єднаних за спільними для них ознаками (статтю, віком, порядком заміщення посади тощо), а також індивідуальне правове становище конкретного працівника. У цій статті автором розглядається спеціальне правове становище у сфері трудових правовідносин групи суб'єктів певного виду: членів кооперативів та їх об'єднань, членів КГСП, членів селянських (фермерських) господарств. Усіх їх як особливий вид суб'єктів трудового права об'єднує, зокрема, спосіб виникнення трудових правовідносин. Саме юридична основа виникнення є критерієм їх виділення в окрему групу суб'єктів названого права.

У літературі з трудового права питання про юридичні факти, що породжують правовідносини з членами господарських утворень, однією з умов членства в яких є обов'язкова особиста трудова участь у їх

діяльності, є спірним. Одні автори³ вважають, що трудовий договір взагалі несумісний із членськими відносинами, інші⁴ пишуть, що тільки останній, укладений з членами такого господарського формування, може породити їх трудові права і обов'язки.

У даній ситуації має місце своєрідний спосіб поєднання засобів виробництва і робочої сили, що характеризується певною складністю трудових відносин, які при цьому виникають. Саме комплексність, різновидовість їх зумовлює особливий порядок виникнення правовідносин на підставі фактичного складу. Засновницькі документи таких суб'єктів повинні містити умови трудової діяльності членів господарських утворень, оскільки особиста праця кожного з них у даному разі пов'язана з відносинами членства. Останнє — явище складне, воно поєднує майнові, управлінські та трудові аспекти. Але якщо умовою членства є особиста участь у діяльності, то в такому разі поряд із майновими відносинами (формування капіталу, управління майном, розподіл прибутків тощо) всередині такого утворення складаються відносини щодо організації і застосування праці його членів. Вони включають нормування праці, установлення певної тривалості робочого часу і часи відпочинку (включаючи відпустки), регулювання внутрішнього трудового розпорядку й інші умови, необхідні для раціональної організації і координування спільної трудової діяльності.

Проблема у тому, наскільки повно й всебічно в засновницьких документах та інших локальних нормативних актах господарського утворення можна визначити місце і предмет трудової діяльності кожного його члена. За своїм призначенням жоден локальний акт не може з достатньою глибиною і точністю персоніфікувати трудові права й обов'язки окремого члена такого утворення. Як свідчить практика, детальне регламентування прав, обов'язків, відповідальності у засновницьких документах вдається тільки щодо працівників господарського утворення, що забезпечують загальну організацію й оперативне управління останнім, реалізуючи повноваження його як юридичної особи (це директор — голова правління; його засту-

³ Пилипенко П. Про концепцію трудового права України // Право України. — 1993. — № 4. — С. 18.

⁴ Коршунова Т., Нуртдинова А. Трудовой договор в современных условиях // Гос. и право. — 1994. — № 2. — С. 41.

² Прокопенко В. Трудове право. — К., 1996. — С. 15.

пники за напрямками роботи; головні спеціалісти тощо). Функцію точного й повного визначення трудових прав і обов'язків конкретного члена утворення повинні виконувати індивідуально-договірні акти, що містять усі необхідні умови й атрибути, достатні для встановлення правовідносин. Саме трудовий договір (контракт) здатний бути індивідуальним регулятором трудових відносин членів названих утворень.

Отже, у цих випадках мають значення дві важливі обставини, два юридичні 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, договір (контракт), а в разі заміщення посади шляхом виборів — акт обрання на посаду. Ці два юридичні акти у сукупності й утворюють єдиний фактичний склад, який виступає підставою виникнення правовідносин, що ґрунтуються на особистій трудовій участі.

Така модель підстави виникнення трудових правовідносин у членів господарських формувань, у яких особиста участь є обов'язковою, зумовлює правове становище вказаних суб'єктів. З одного боку, вона відбиває цивільні правовідносини, без яких членство неможливе, а з другого — трудові правовідносини, тобто відносини, пов'язані з виконанням певної функції — роботи за спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Відповідно, відносини членів такого формування повинні регулюватися нормами цивільного, земельного, фінансового, екологічного права, а як працівників — трудового права. Члени формувань впливають на виробничий процес начебто «з двох боків». У виробничому процесі — шляхом безпосередньої трудової участі, а поза ним — за допомогою участі в управлінні. Управлінський вид діяльності базується на відносинах засновництва (членства) і має цивільно-правову природу, а виробнича діяльність — на особистій участі і через це має трудову природу. Трудові відносини членів господарських формувань безпосередньо пов'язані з відносинами членства і без нього не виникають. Саме особливий спосіб їх виникнення у членів кооперативів (об'єднань, КГСП, селянських (фермерських) господарств) визначає особливості їх правового становища у сфері праці.

У науковій літературі можна зустріти твердження, що відносини щодо праці членів господарських суб'єктів, де вона є обов'язковою умовою членства, не належать до сфери трудового права, оскільки названі відносини в даному разі регулюю-

ться тільки нормами цивільного законодавства (договором про сумісну діяльність, засновницьким договором). Така позиція обґрунтовується 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 вірними у тих випадках, коли господарська (підприємницька) діяльність громадян реалізується без створення юридичної особи певної організаційно-правової форми. Кооперативи та їх об'єднання, КГСП, селянські (фермерські) господарства наділені законодавцем статусом юридичних осіб. Майно, що передається до статутного фонду їх членами, знаходиться у цих господарських суб'єктів на праві колективної власності (за винятком, коли селянське (фермерське) господарство створюється одним громадянином). 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 щодо нього права користування, володіння й розпорядження, а члени господарського суб'єкта мають щодо цього майна лише зобов'язальні права (тобто зберігають на майно даної юридичної особи права вимагання зобов'язального, а не речового характеру).

Це знаходить відбиття у паралельному існуванні двох правовідносин: трудового і цивільного. Юридична особа є не тільки єдиним суб'єктом власності у сфері цивільних правовідносин, а є таким й у трудових правовідносинах. І як усяка юридична особа, що має організаційну структуру управління, органи якого наділені відповідними владними повноваженнями з організації й реалізації виробничої та іншої діяльності, виступає щодо іншої особи, яка бере участь своєю працею у її господарській діяльності, як працедавець. Таким чином, однією із сторін усіх трудових правовідносин, пов'язаних із застосуванням праці, виступає юридична особа (власник) в особі органів, що її представляють. Дуже важливою для розуміння сучасних проблем виникнення трудових відносин у тієї чи іншої категорії громадян є думка

В.Прокопенка щодо визначення їх суб'єктів. «Оскільки саме з підприємством як юридичною особою виникають трудові відносини працівників як індивідів, ст. 21 КЗпП підлягає зміні»⁵. 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 є безпосередньо власник, який здійснює таку діяльність. Трудові правовідносини у працівників — членів цього господарського суб'єкта (підприємства) виникають з підприємством як юридичною особою. Але відносини юридичної особи (КГСП, кооперативу тощо) до її членів і працівників, які не є її членами, не можуть бути однаковими. Коли щодо останніх юридична особа має право приймання на роботу, то стосовно своїх членів повинна вступати з ними у трудові відносини. При цьому аналогічний обов'язок покладено законодавцем й на самих членів, покликаних об'єднати свою працю і 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 з майновою участю, підставою виникнення правовідносин завжди виступатиме фактичний склад, який як невід'ємний елемент включає два юридичні факти: договір (акт) прийняття до членів; трудовий дого-

вір (контракт) або акт призначення (обрання).

Визнання підставою виникнення трудових правовідносин у вказаній категорії громадян названого складу передбачає внесення змін до спеціальних законів, які регламентують дані відносини членів КГСП, селянських (фермерських) господарств. Такі зміни дозволять точніше і правильніше закріпити правове регулювання трудових правовідносин, виходячи з розмежування підстав їх виникнення від підстав виникнення інших відносин членства й усунуть протиріччя зі ст. 3 КЗпП.

Вважаю, що п. 1 ст. 19 Закону «Про колективні сільськогосподарські підприємства» слід викласти у такій редакції:

«1. Трудові правовідносини членів підприємства регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, установлених цим Законом, статутом підприємства і угодою сторін»,

а п. 1 ст. 23 Закону «Про селянські (фермерські) господарства» — у такій редакції:

«1. Трудові правовідносини членів селянських (фермерських) господарств регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, установлених цим Законом, статутом господарства і угодою сторін».

З п. 2 ст. 2 цього ж Закону відповідно слід вилучити речення: «Членами селянського (фермерського) господарства не можуть бути особи, у т.ч. родичі, що працюють у ньому за трудовим договором (контрактом, угодою)».

Коли опрацьовуватиметься Закон «Про кооперацію», аналогічні положення повинні бути включені також у його текст.

В.ЄРЬОМЕНКО

викладач (Національна юридична академія України ім. Я.Мудрого)

⁵ Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. — 1994. — № 10. — С. 22.

