

**ЮРИДИЧЕСКИЕ АКТЫ В ВОЗНИКНОВЕНИИ
ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ЧЛЕНОВ
КОЛЛЕКТИВНЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ И КРЕСТЬЯНСКИХ
(ФЕРМЕРСКИХ) ХОЗЯЙСТВ**

Одной из сложных в трудовом праве является проблема возникновения трудовых правоотношений членов коллективных сельскохозяйственных предприятий и крестьянских (фермерских) хозяйств. В ныне действующем законодательстве, регламентирующем указанные трудовые отношения имеются противоречивые предписания.

Часть 1 ст. 3 КЗоТ Украины закрепляет общие положения о том, что законодательство о труде регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами. Из этого следует, что любой гражданин, имеющий статус работника, подпадает под действие норм трудового права.

Часть 2 ст. 3 КЗоТ предусматривает некоторые исключения из общего правила для граждан, которые трудятся в коллективных сельскохозяйственных предприятиях, крестьянских (фермерских) хозяйствах и являются одновременно членами этих хозяйствующих субъектов.

Содержание ст. 3 КЗоТ предполагает различные подходы к регулированию трудовых отношений, что позволяет обеспечить гибкое сочетание централизованных (общих и специальных), локальных и индивидуально-договорных методов регулирования. Так, в ч. 1 ст. 3 КЗоТ основным способом регулирования трудовых отношений выступает централизованное общее, а только потом централизованное специальное, локальное, индивидуально-договорное регулирование. В ч. 2 этой же статьи предпочтение отдается прежде всего централизованному специальному законодательству, затем локальным нормативным и индивидуально-

договорным актам. Если указанными способами трудовые отношения не урегулированы, применяются нормы централизованного общего законодательства, что позволяет в полной мере учесть все особенности труда субъектов, перечисленных в ч. 2 ст. 3 КЗоТ.

Вместе с тем принципы ст. 3 КЗоТ не нашли своего точного закрепления в специальных нормах, регулирующих трудовые отношения субъектов, указанных в ч. 2 ст. 3 КЗоТ, что создает определенные трудности в правоприменительной практике и не обеспечивает должных гарантий в реализации и защите их прав и интересов. Важное значение среди специальных законодательных актов, регулирующих отношения по труду, основанных на членстве, имеют Законы Украины “О коллективном сельскохозяйственном предприятии” (1, 1992, № 20, ст. 272), “О крестьянском (фермерском) хозяйстве” (1, 1993, № 32, ст. 341), которые были приняты Верховной Радой Украины соответственно 14.02.92 г. и 24.06.93 г. Эти Законы определили правовой статус всех сельскохозяйственных предприятий с коллективной формой собственности, и основы индивидуальной (семейной) предпринимательской деятельности в сельском хозяйстве.

Пункт 1 ст. 19 Закона Украины “О коллективном сельскохозяйственном предприятии” определяет, что трудовые правоотношения членов предприятия регулируются этим Законом и уставом предприятия, а граждан, которые работают по трудовому договору, — законодательством о труде. Требования этой нормы права конкурируют с нормой ст. 3 КЗоТ Украины. Если ст. 3 КЗоТ закрепляет общее положение о том, что трудовые правоотношения субъектов, указанных в ч. 2 этой статьи, включены в сферу трудового права, то в ст. 19 Закона содержится противоположное предписание. Следовательно, из содержания ст. 19 Закона вытекает, что трудовые отношения членов коллективных сельскохозяйственных предприятий трудовым законодательством не регулируются.

Аналогичное предписание правового регулирования трудовых отношений, основанных на членстве, содержится в п. 2 ст. 23 Закона Украины “О крестьянском (фермерском) хозяйстве”. Трудовые отношения согласно этому Закону регулируются самими членами хозяйства, а трудовые отношения лиц, привлеченных к работе по трудовому договору (контракту, соглашению), — законодательством

о труде. Как видим и в данном случае ставится под сомнение возможность регулирования отношений по труду членов крестьянских (фермерских) хозяйств законодательством о труде. Это конечно, не означает, что законодатель отказывается дифференцировать трудовые отношения от отношений членства и возвращается к единой модели отношений членства, одним из элементов которой выступают отношения по труду. Содержание ст. 3 КЗоТ Украины подтверждает, что трудовые отношения граждан, как имеющих статус членов коллективных сельскохозяйственных предприятий, крестьянских (фермерских) хозяйств, так и не имеющих такого статуса, регулируются исключительно трудовым правом. По мнению В.И. Прокопенко, отличие в правовом регулировании труда рабочих (служащих) и колхозников проводилось в советский период “для усиления эксплуатации колхозного крестьянства, для поддержания крепостной системы организации труда”. В условиях же независимости Украины нет необходимости сохранять эти отличия, поэтому труд всех граждан должен регулироваться единой отраслью — трудовым правом (5, с. 15).

В литературе по трудовому праву вопрос о юридических фактах, порождающих трудовые правоотношения с членами хозяйственных образований, одним из условий членства в которых является обязательное личное трудовое участие в его хозяйственной деятельности, является спорным. Одни авторы считают, что трудовой договор вообще несовместим с членскими отношениями (3, с.18), другие же полагают, что только трудовой договор, заключенный с членами такого хозяйственного формирования, может породить их трудовые права и обязанности (2, с. 41).

В данной ситуации имеет место своеобразный способ соединения средств производства и рабочей силы, который характеризуется определенной сложностью возникающих при этом отношений. Само членство — явление комплексное, объединяющее имущественные, управленческие и трудовые аспекты. Но если условием членства является личное участие в трудовой деятельности, то в этих случаях наряду с имущественными отношениями (формирование капитала, управление имуществом, распределение доходов и т.п.) внутри хозяйственного образования складываются отношения по поводу организации и применения труда его членов.

Они включают нормирование труда, установление определенной продолжительности рабочего времени и времени отдыха (включая отпуска), регулирование внутреннего трудового распорядка и другие условия, необходимые для рациональной организации и координирования совместной трудовой деятельности.

Проблема заключается в том, насколько полно и всесторонне в учредительных документах и других локальных нормативных актах хозяйственного образования возможно определить место и предмет трудовой деятельности каждого члена такого хозобразования. По своему назначению ни один локальный нормативный акт не сможет достаточно глубоко и точно персонифицировать трудовые права и обязанности отдельного члена хозобразования. Как свидетельствует практика, такое детальное регламентирование прав, обязанностей, ответственности в учредительных документах удается только в отношении тех работников хозобразования, которые обеспечивают общую организацию и оперативное управление хозобразованием, реализуя полномочия его как юридического лица. Это директор (председатель правления), его заместители, главные специалисты. Точный и полный перечень трудовых прав и обязанностей конкретного члена хозяйственного образования, все необходимые условия и атрибуты, достаточные для установления трудовых правоотношений, должны содержать индивидуально-договорные акты. Именно трудовой договор (контракт) способен выступить индивидуальным регулятором трудовых отношений членов указанных хозобразований. Законодатель придает особое значение двум наиболее важным юридическим актам, с которыми связывает возможность возникновения трудовых правоотношений, организации и деятельности таких образований, — договору (акту) о членстве и трудовому договору (контракту или акту избрания) в случаях замещения должности путем выборов. Эти два юридических акта в своей совокупности и составляют единый сложный фактический состав, который выступает основанием возникновения трудовых правоотношений, основанных на членстве и личном трудовом участии.

Нередко можно встретить утверждения о том, что отношения по труду членов хозяйствующих субъектов, где труд является обязательным условием членства, не относятся к сфере трудового

права, поскольку они регулируются только нормами гражданского законодательства (договором о совместной деятельности, учредительным договором). Такая позиция обосновывается двумя основными аргументами. Во-первых, как на момент возникновения отношений по труду, так и после их возникновения, стороны находятся в равном положении по отношению друг к другу, поэтому между ними невозможны отношения власти и подчинения. Во-вторых, трудовое законодательство регулирует отношения по использованию наемного труда, а труд членов (собственников) указанных хозяйствующих субъектов не является наемным. Между собственниками труда и средств производства не возникают отношения найма.

Оба положения являются верными в тех случаях, когда хозяйственная (предпринимательская) деятельность граждан осуществляется без создания юридического лица определенной организационно-правовой формы. Коллективные сельскохозяйственные предприятия, крестьянские (фермерские) хозяйства наделены законодателем статусом юридических лиц. Имущество, которое передается в уставной фонд их членами, находится у этих хозяйствующих субъектов на праве коллективной собственности (за исключением случая, когда крестьянское (фермерское) хозяйство создается одним гражданином). Договариваясь между собой об объединении своего имущества, партнеры передают его не друг другу, а в собственность создаваемого ими юридического лица. Это юридическое лицо выступает непосредственным и единственным субъектом собственности переданного ему имущества и осуществляет по отношению к нему права пользования, владения и распоряжения, а сами члены хозяйствующего субъекта имеют в отношении этого имущества только обязательственные права, т.е. сохраняют на имущество этого юридического лица права требования обязательственного, а не вещного характера. Это находит свое отражение в параллельном существовании двух правоотношений: трудового и гражданского. Юридическое лицо выступает единственным субъектом собственности не только в сфере гражданских, но и в сфере трудовых правоотношений. И как всякое юридическое лицо, имеющее свою организационную структуру управления, органы которого наделены

соответствующими властными полномочиями по организации и осуществлению производственной и иной деятельности, оно выступает по отношению к любому лицу, участвующему своим трудом в его хозяйственной деятельности в качестве работодателя. Следовательно, одной из сторон всех трудовых правоотношений, связанных с применением труда, выступает юридическое лицо (собственник) в лице органов, его представляющих.

Важное значение для уяснения современных проблем возникновения трудовых правоотношений имеет мысль В.И. Прокопенко о необходимости уточнения субъектов трудовых правоотношений: “Поскольку именно с предприятием как юридическим лицом возникают трудовые отношения работников как индивидуумов, ст. 21 КЗоТ подлежит изменению” (4, с. 22). На рынке труда только собственник средств производства может выступать нанимателем по отношению ко всем субъектам рабочей силы независимо от того, являются ли они членами хозяйствующего субъекта или нет. Только в случаях, когда предпринимательская деятельность осуществляется без создания юридического лица, субъектом трудовых правоотношений выступает непосредственно собственник, осуществляющий такую деятельность.

Трудовые правоотношения работников, в том числе являющихся членами данного хозяйствующего субъекта (предприятия), возникают с предприятием как юридическим лицом. Но отношение юридического лица (коллективного сельскохозяйственного предприятия, кооператива и др.) к его членам и другим гражданам не может быть одинаковым. Если по отношению к последним у юридического лица есть право приема их на работу, то по отношению к своим членам оно обязано вступить с ними трудовые отношения. При этом аналогичная обязанность возложена законодателем на самих членов, которые призваны объединить свой труд и личным трудом участвовать в деятельности юридического лица. Во всех случаях, когда законодатель предусматривает создание юридического лица с коллективной формой собственности, непременным условием членства в котором выступает личное трудовое участие его членов наряду с имущественным участием, основанием возникновения их трудовых правоотношений всегда будет выступать фактический состав, который в качестве

неотъемлемых элементов включает в себя два юридических факта: договор (акт) принятия в члены; трудовой договор (контракт) или акт избрания.

Признание основанием возникновения трудовых правоотношений данной категории граждан фактического состава предполагает внесение изменений в законы, их регламентирующие. Такие изменения позволят установить основы правового регулирования трудовых правоотношений исходя из отграничения оснований их возникновения от оснований возникновения иных отношений членства и устранят противоречия в рассматриваемых нормативных актах.

Считаю, что пункт 1 ст. 19 Закона “О коллективном сельскохозяйственном предприятии” следует изложить в такой редакции:

“1. Трудовые правоотношения членов предприятия регулируются законодательством о труде с учетом способностей, установленных этим Законом, уставом предприятия и соглашением сторон”.

А пункт 1 ст. 23 Закона “О крестьянских (фермерских) хозяйствах” в следующей редакции:

“1. Трудовые правоотношений членов крестьянских (фермерских) хозяйств регулируются законодателем о труде с учетом особенностей, установленных этим Законом, уставом хозяйства и соглашением сторон”.

Соответственно из п. 2 ст. 2 этого же Закона необходимо исключить слова:

“Членами крестьянского (фермерского) хозяйства не могут быть лица, т.ч. родственники, которые работают в нем по трудовому договору (контракту, соглашению)”.

Список литературы: 1. Ведомости Верховного Совета Украины. 2. Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях//Государство и право. - 1994. - № 2. 3. Пилипенко П. Про концепцію трудового права України//Право України. - 1993. - № 4. 4. Прокопенко В.І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. - 1994. - № 10. 5. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. - Київ: Вентурі, 1996.