

ДОГОВІР ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ПО НАЙМАНІЙ ПРАЦІ

Поняття правового регулювання трудових відносин є багатогранним і неоднозначним. В юридичній літературі ряд науковців визначають необхідність відходу від доктрини про виняткову роль держави у здійсненні правового регулювання суспільних відносин. В умовах розвитку ринкових відносин досить значна роль інших суб'єктів правового регулювання. До того ж, таке регулювання ефективніше, що зумовлюється соціальною природою суспільних відносин, які потребують регулювання [1, с.289; 8, с.32-39; 6, с.122-130].

Договірне регулювання здійснюється на основі принципу «дозволено все, що прямо не заборонено законом». Основним, визначальним засобом договірного правового регулювання є договори, угоди, які виступають як акти реалізації права, так і акти нормотворчості.

В основну договірного регулювання закладена рівність сторін. Ця рівність формальна, оскільки визначається однаковою мірою свободи і відповідальності та обмежується волевиявленням інших суб'єктів права. Рівність сторін знаходить прояв у тому, що встановивши умови договорів, угод, учасники за загальним правилом не можуть в односторонньому порядку внести зміни, доповнення до них або припинити їх дію. У таких випадках свобода однієї сторони обмежується правом іншої, коли кожна сторона має взаємний обов'язок стосовно іншої сторони [7, с.8].

Трудовий договір репрезентує реалізацію суб'єктами норм права, а не їх застосування. Відносини влади – підпорядкування відіграють у трудових правовідносинах другорядну роль у порівнянні з елементами рівності. Тому поширення умов праці, що діють на даному підприємстві, в установі, організації, на працівника, підпорядкування його внутрішньому трудовому розпорядку, хоча ці умови і не є договірними, поширюється через трудовий договір у силу припису закону [5, с.189].

Правомочність власника або уповноваженого ним органу дозволяє впроваджувати в трудовий процес засоби виробництва, керувати виробничим процесом, що найбезпосередніше чинно відбивається в правовому опосередкуванні трудових відносин. Право представляє це як ат-

рибут права власності на засоби виробництва незалежно від юридичних форм цього права і від того, чи управляють власники капіталу виробничим процесом самі, чи через своїх представників. Цим ми підкреслюємо, що поділ права власності та правомочья (юридичне) здійснювати управління не має ніякого значення для аналізу суспільних відносин. Не варто піддаватись помилковій думці, що поява категорії менеджерів вносить глибокі зміни в систему влади капіталістичного суспільства.

Проголошуючи, що договір – це угода між рівноправними й однаково свободними суб'єктами, що передбачає підпорядкування одного з них другому, право проявляє певну сміливість, якщо врахувати його власні принципи цивільної рівності. Бо саме трудовий договір – це єдина угода, в силу якої одна сторона потрапляє в залежність від іншої. Існує точка зору, що підкорення вільного працівника капіталу – це лише питання дисципліни, один з тих методів, який дає можливість ретельного контролю за всім виробничим процесом, забезпечує постійне підкорення робочої сили і ставить працюючих у стосунки покірності та злагоди.

Між тим, дисципліна підприємства охоплює дуже широку сферу. Господарська влада поширюється не тільки на саме виробництво в прямому розумінні слова, вона підкоряє собі всю діяльність людей, їх знання, їх уміння застосувати ці знання, їх досвід, старанність, поведінку. Організована в формі піраміди господарська влада здійснюється наглядачами, контролерами і майстрами, оскільки нагляд стає однією із функцій усього процесу виробництва.

Важливу роль у механізмі здійснення господарської влади відіграє трудове право, що зв'язується з трудовим договором обов'язок підкорятися і яке наділяє керівника підприємства правом керувати виробництвом, тобто пускати в хід або вилучати засоби виробництва, регламентувати трудове життя і застосовувати санкції при порушенні трудової дисципліни.

Будучи абстрактним методом опосередкування купівлі-продажу робочої сили для одержання прибутку, трудовий договір може також опосередкувати й інші відносини. Він є абстракт-

тною формою, конкретний зміст якої може істотно мінятися залежно від виду договору.

Абстрактність, яка притаманна капіталістичній юридичній формі, рішуче робить її ідеальною формою опосередкування виробничих відносин, вдало приховуючи її дійсну сутність. Завдяки цій абстракції трудове право перестало бути правом одного класу. Якщо воно в повному плані юридично визнало існування робітничого класу, то можна сказати, що воно заставило ніби зникнути, спотворивши природу класових відносин. Підкорення найманого працівника і господарська влада виникають на підставі договору, що добровільно укладається сторонами. В силу цього договору працівник повинен виконувати роботу, одержуючи за роботу заробітну плату.

Дійсна свобода трудового договору, який є юридичною формою купівлі-продажу робочої сили, виявляється прихованою. Як правило, говорять про найм або навіть про продаж “роботи”, оскільки це проходить у сфері обороту. Фактично ж трудовий договір насправді є купівлею-продажем робочої сили. В справі не відображається не тільки дійсна сутність трудового договору, а й сутність заробітної плати. Вона виступає як відшкодування, що надається одній зі сторін за роботу, що виконується другою стороною, тобто як звичайна реалізація двостороннього зобов'язання.

Причина, за якою чинне право, як і правова ідеологія, виходить з того, що працівник не продає свою робочу силу, а зобов'язаний виконати обумовлену роботу, проста. Право, яке є організованим виразом зовнішніх проявів ринку, знає тільки працю – юридичне відображення процесу одержання прибутку, і тільки людину – юридичне відзначення працівника. Людина, праця і заробітна плата органічно зв'язані трудовим договором. І вся правова наука, як і вульгарна політична економія, вважає усі ці елементи такими, що не відносяться до головного – одержання прибутку. Суспільні відносини “капітал – наймана праця”, отже, відмінно маскується в трудовому договорі і трудовим договором.

Форма заробітної плати витирає будь-які сліди розподілу робочого дня на необхідний та додатковий, на оплачувану і неоплачувану працю. Уся праця виступає як оплачена. При системі найманой праці грошові відносини приховують дармову працю найманого працівника.

Якщо звернутись до нормативних актів, які регламентують трудові відносини, то переконаємося, що термін “експлуатації” зі змісту нормативних актів не впливає, тому не підходить до

характеристики цих відносин. Більшість актів охороняють права працівників у питаннях найму на роботу, її тривалість, умови праці, винагороду, а також у тому, що стосується збереження роботи або втрати її. Ці акти не тільки не дають можливості виявити існування будь-якої експлуатації – термін, який у побуті замінюють термінами підкорення та примусом, а, навпаки, створюють уявлення про чудову регламентацію, яка передбачає представництво інтересів працівників на підприємстві, про деякий державний механізм, що надає працівникам правові засоби захисту їх інтересів. У більшості випадків законодавець встановлює питання, які сторони регулюють самі при укладенні трудового договору. Як правило, перелік цих питань є вичерпним. Так, відповідно до статей 26 та 27 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (не військової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Передбачаючи можливість встановлення випробування угодою сторін при укладенні трудового договору, законодавець водночас встановлює ряд обмежень. По-перше, це стосується періоду вчинення узгодження сторін. Випробувальний строк може встановлюватись лише при укладенні трудового договору. Цим роботодавець певною мірою страхується від можливості прийняття на роботу некваліфікованого працівника. По-друге, стаття 27 КЗпП України обмежує тривалість строку випробування. При прийнятті на роботу робітників строк випробування не може перевищувати одного місяця. Для інших працівників строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, - шести місяців. По-третє, визначається перелік

осіб, для яких не може бути встановлене випробування. Частина 3 статті 26 КЗпП України є централізованою імперативною нормою, яка здійснює вичерпне регулювання суспільних відносин і не допускає можливості договірного регулювання.

Стаття 56 КЗпП України передбачає можливість за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Зазначена стаття надає сторонам право на укладення неповного робочого дня або неповного робочого тижня, але не зобов'язує їх до цього. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Якщо порівняти ці два наведені приклади, то можна зробити висновок, що підхід законодавця до надання права сторонам для договірного регулювання не є однаковим. В одних ситуаціях сторони наділяються широкими правами щодо договірного регулювання, в інших свобода договірного регулювання вужча, значно обмежена. Такі обмеження можуть стосуватися суб'єктів, об'єктів та інших елементів правового регулювання.

Статтями 7 та 8 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. [3, Ст. 361] дається вичерпний перелік питань, які регулюються за допомогою сторін. Зокрема, стаття 7 цього Закону надає можливість сторонам колективного договору встановлювати взаємні зобов'язання щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, якщо це передбачено статутом; режим роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання

фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Стаття 8 Закону України "Про колективні договори і угоди" визначає основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, що можуть встановлюватися на державному, галузевому та регіональному рівнях. У той же час, законодавство про працю України як загальний принцип передбачає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю є недійсними. На відміну від Цивільного кодексу України, яким передбачено недійсність договорів, що не відповідають вимогам закону, укладених з метою, суперечною інтересам держави і суспільства, суперечать цілям договору та в ряді інших випадків, стаття 9 КЗпП України та стаття 16 Кодексу передбачає можливість визнання недійсними лише окремих умов договору, а не визнання договору недійсним у цілому. Якщо цивільно-правовий договір визнається недійсним, то він вважається таким з моменту його укладення. Це викликає певні правові наслідки для сторін. За цивільним правом, недійсною є та угода, яка не відповідає вимогам закону. При недійсності такої угоди кожна зі сторін зобов'язана повернути другій стороні все одержане за угодою, а при неможливості повернути одержане в натурі – відшкодувати його вартість у грошах, якщо інші наслідки недійсності угоди не передбачені законом. Такі наслідки не можуть бути застосованими до договорів про працю. Працівник, що виконав певну роботу протягом якогось часу, заробив трудовий стаж, одержав за свою роботу винагороду, а підприємство одержало певні результати праці працівника, сторони не можуть повернути одержане за договором. Тому при невідповідності якоїсь умови договору про працю чинному законодавству, ця умова повинна бути приведена у відповідність із законодавством і договір продовжує діяти з цією зміненою умовою.

Умови договорів про працю є недійсними тоді, коли вони погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством або суперечать йому. Недійсними можна вважати також умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з локальними нормами трудового права, що прийняті чи затверджені на певному підприємстві, в установі, організації у визначеному законом порядку. У разі спору про визнання недійсними умов тру-

дового договору, такі спори підвідомчі судовим органам [2, с.12].

Законом Верховної Ради УРСР “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР” від 20 березня 1991 року [4, Ст.267], зокрема до статті 21 Кодексу були внесені зміни, які розширили сферу індивідуального договірного регулювання. Було введено особливу форму трудового договору – контракт, в якому за угодою сторін встановлювався строк дії договору, права, обов’язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови розірвання договору. Цілком зрозуміло, що розширення сфери договірного регулювання трудових відносин шляхом встановлення прав та обов’язків сторін, що відрізняються від тих, що закріплені в нормах права, не може бути абсолютним. Воно повинно обмежуватись не лише межами, визначеними в законодавчому порядку.

Правоутворюючі положення, що встановлені сторонами при договірному регулюванні трудових відносин, інколи є відмінними від положень нормативних норм. Вони не розраховані на визначене коло суб’єктів і їх дія обмежується рамками конкретного правовідношення. Тому договірне регулювання виступає одним з раціональних шляхів поєднання різноманітних інтересів, їх узгодження та пошуку відповідних форм реалізації, втілення в життя.

У сфері договірного регулювання спостерігається процес випереджуючого правового регулювання, при якому ті чи інші суспільні відносини регулюються лише на договірному рівні. Іншими словами, нормування відносин здійснюється договорами, угодами при відсутності відповідних загальних норм права у нормативному регулюванні.

Негативні наслідки регулювання суспільних відносин лише юридичними нормами зумовлюються внутрішніми суперечностями між юридичними нормами, як рівним, однаковим вимі-

ром, що застосовується до людей, та індивідуальними особливостями цих людей, конкретних життєвих ситуацій, і формально-логічними суперечностями права [9, с.147].

Тому ми підтримуємо висловлену в юридичній літературі точку зору, що жорстка централізація в праві є настільки ж шкідливою, як і монополізм у економіці. Вона не дозволяє врахувати інтереси суб’єктів права, гасить їх ініціативу, творчі спрямування, можливості вести справи з урахуванням місцевих умов, індивідуальних особливостей, що зовсім не сприяє розвитку суспільства загалом.

Список літератури

1. **Алексеев С.С.** Теория права. Изд. 2-е. - М.: БЕК, 1995.
2. Бюллетень Верховного Суда СССР. - 1976. - №1.
3. Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 36.
4. Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - № 23.
5. **Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.** Советское трудовое право: вопросы теории. - М.: Наука, 1978.
6. **Кашанина Т.В.** Индивидуальное регулирование в трудовой сфере. Советское государство и право. - 1992. - №1.
7. **Козак З.Я.** Договірне регулювання за трудовим правом України. Автореферат кандидатської дисертації. - К., 1999.
8. **Петрова Л.В.** О естественном и позитивном праве / критические заметки по поводу учебника С.С. Алексеева // Государство и право. - 1995. - №2.
9. **Рабінович П.М.** Основи загальної теорії права і держави. Видання 3-є. - К.: ІСДО, 1995.

Стаття надійшла до редколегії 14.12.2001 р.

N.D. Getmantseva

CONTRACT AS THE MEANS OF REGULATION OF RELATIONS ON HIRED LABOR

Summary

The article deals with legal regulation, of contractual relations under conditions of transition to market relations (economy).

ПРО ПОНЯТТЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО КООПЕРАТИВУ

Визначаючи основні ознаки та поняття сільськогосподарського кооперативу, треба враховувати новітні тенденції у розвитку аграрної юридичної науки, виходити із сучасного стану розвитку економічних (ринкових) відносин у сільському господарстві та із засад сучасного законодавства у цій галузі. При цьому необхідно розрізняти родові ознаки сільськогосподарських кооперативів (характерні для всіх кооперативів) і видові (вказують на специфіку сільськогосподарських кооперативів). Враховуючи це, можна виділити такі ознаки кооперативу: 1) кооператив - це насамперед добровільне об'єднання осіб. Лише шляхом об'єднання своїх зусиль і капіталу окремі особи можуть досягти спільної мети і захистити свої інтереси; 2) кооператив виступає як самостійний суб'єкт права, який є юридичною особою.

Розглядаючи кооператив як добровільне об'єднання, його необхідно також відмежовувати від громадських організацій і господарських товариств, які теж є об'єднаннями осіб, проте їхня економіко-юридична природа є іншою. Іншої думки дотримується проф. В.І.Семчик. Він вважає, що, оскільки Закони України "Про споживчу кооперацію" [1, Ст.414] та "Про сільськогосподарську кооперацію" [3] чітко визначають споживчу та сільськогосподарську кооперацію як добровільні об'єднання, то цим підтверджується, що кооперативи належать до громадських організацій, створених для задоволення економічних інтересів [11, с.209]. З цим твердженням важко погодитись, тим більше, що є пряма вказівка Закону України "Про об'єднання громадян" [2, Ст.504], що на кооперативи сфера його дії не поширюється. Крім того, найважливішою ознакою, яка відрізняє кооперативи від громадських організацій, є те, що в останніх отриманий прибуток не зможе розподілятися між засновниками, членами організації [9, с.50-51], тоді як у кооперативі частина його доходу розподіляється між членами пропорційно їх участі у накопиченні цього доходу. Варто погодитись з Т. Е. Абовою також у тому, що в громадських організаціях переважають політичні, ідеологічні, соціальні цілі, у той час як у кооперативах - господарські, комерційні [6, с.8-9].

3) Ознакою кооперативу є і те, що це не будь-яке об'єднання, а таке, яке базується на членстві. Членами кооперативу можуть стати особи, які заснували його або вступили до вже діючого кооперативу. Членство організаційно зв'язує осіб, які добровільно об'єдналися в кооператив для виконання певних спільних завдань.

4) Існує така ознака кооперативу, як рівноправність членів, яка означає не лише рівність прав, а й рівність обов'язків, рівну відповідальність, і, головне, дотримання умови, що кожен член кооперативу має лише один голос, незалежно від кількості внесених пайових внесків.

5) Наступною ознакою кооперативу є пайовий характер майна, обмеження виплат часток доходу на пай. Це означає, що майнова участь членів у кооперативі визначається їх внеском у формі майнових і земельних пайових внесків, які вони передають, як правило, у власність кооперативу при вступі. Обмеження виплат часток доходу на пай запобігає перетворенню кооперативів в акціонерні товариства і повинно сприяти орієнтації інтересів учасників кооперативних організацій насамперед на пошук економічної вигоди у групових діях.

6) Характерною ознакою кооперативу є і те, що розподіл прибутків відбувається незалежно від пайового внеску, який вніс член кооперативу, а визначається наслідками тих господарських операцій, які він здійснив через кооператив.

7) Основною метою діяльності кооперативу є переважно не здобуття прибутку на вкладений капітал, а збільшення доходів, поліпшення добробуту своїх членів, зменшення їх видатків на споживання. Це, зокрема, вказує на здебільшого неприбутковий характер діяльності кооперативу, тобто на те, що прибуток, який отримано в результаті підприємницької діяльності, не акумулюється на рахунку кооперативу безпосередньо, а, після відрахувань у неподільні фонди кооперативу, розподіляється між його членами пропорційно ступеню вкладення своєї праці, що є принциповою ознакою будь-якої підприємницької кооперативної організації.

8) Істотною ознакою кооперативу є обов'язкова участь його членів у діяльності кооперативу (трудова участь - у виробничих кооперативах,