

**ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНУ ДО КОНКРЕТНИХ ВІДНОСИН ПРАЦІ**

**Постановка проблеми.** В результаті переходу до ринкової економіки розширяється сфера договірної регулювання трудових відносин, змінюється його сутність. Договір в сучасний період використовується як правовий інструмент організації ринкових відносин. Змінюються не тільки функція і сфера використання договору, але і сам характер договірної регулювання трудових відносин. Разом з тим, не всі зміни в системі правового регулювання трудових відносин в нових умовах можна пояснити з позиції загальноприйнятого в науці трудового права розуміння договору.

Необхідно підкреслити, що актуальність проблеми, що розглядається обумовлена насамперед становленням, реформуванням правового регулювання праці в нових умовах. Історично склалося так, що теорія договору стала пріоритетною проблемою цивільного права, а тому і будь-які спроби удосконалити, адаптувати договір до ринкових умов уже якби передбачають цивільно-правовий підхід до реформування будь-якої галузевої науки. Розширення договірної свободи в трудовому праві не повинно сприйматися як розширення сфери дії цивільного права. Насправді теорія договору – це загальногалузева проблема, котрою повинна займатися в першу чергу теорія права. Договір, проявляючи свої найважливіші риси дозволяє враховувати галузеву специфіку, в тому числі і трудового права. Дослідження особливостей договорів в трудовому праві сприяє більш глибокому дослідженню ринкових аспектів цієї галузі права, подальшому удосконаленню законодавства про працю.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Необхідно зазначити, що проблеми договору в трудовому праві, не обійшли увагою науковців. Вивченню правової природи трудового договору присвячено значне число робіт як вітчизняних, так і російських авторів. До цієї теми зверталися Л.М. Анісімов, Б.А. Архипова, В.С. Венедиктов, Л.Я. Гінцбург, К.Н. Гусов, С.А. Иванов, Д.А. Колбасін, А.М. Курінний, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Р.О. Халфіна та ін.

До безумовних досягнень науки трудового права необхідно віднести дослідження теоретичних проблем договірної регулювання трудових

відносин. В цьому відношенні велике значення мають праці Г.С.Гончарової, П.І.Жигалкіна, Р.І.Кондрат'єва, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського, В.Г. Ротань. Різні аспекти проблеми договірної регулювання розглядались в роботах В.В. Жернакова, З.Я. Козак, Г.І. Чанишевої, та ін.

**Мета статті.** Автор ставить перед собою мету дослідити юридичні властивості договору в трудовому праві як акту реалізації і застосування права в трудових відносинах.

**Виклад основного матеріалу.** Договори є суттєвою складовою частиною сучасної цивілізації [4, с.184] і культури як сфери індивідуального самовираження особистості і творчості. Вони проникають у всі сфери відносин в людському суспільстві. Оскільки суспільство – це союз вільних особистостей [9, с.91], що мають право на індивідуальність, відносини котрих повинні базуватись на взаємній повазі і врахуванні взаємних інтересів [7, с.130-131], то саме договір є найбільш оптимальним механізмом для регулювання відносин між людьми. Ідеї “суспільного” і “первинного” договору розробляли видатні філософи, зокрема Томас Гобс, Джон Локк, Жан-Жак Руссо, Імануїл Кант. В сучасній західноєвропейській доктрині висловлюються думки щодо розвитку суспільних відносин від “статуса до договору (from status to contract)” [10, с.172] та про “договірне суспільство”. Зарубіжні вчені зазначають, що навіть в основних сферах традиційно державної управлінської діяльності імперативний управлінський аспект все більш витісняється корпоративним договором.

За думкою німецьких юристів “договір є мотором ефективних вільних господарських зв'язків”, а також “інструментом вільного самовизначення громадянина” [11, с.417]. Передумовою таких кардинальних змін у відносинах між людьми сучасного суспільства є економічний і культурний розвиток, котрий став наслідком науково-технічного прогресу. Цей розвиток дає великий вплив і на трудові відносини між учасниками індивідуального та колективно-договірної регулювання. Складність трудових відносин, взаємозалежність всіх один від одного сприяли підвищенню значення “саморегулювання” трудових відносин.

Юридичний світогляд у сфері суспільних відносин використовує свого роду функціональну нейтральність усякої юридичної форми, що дозволяє застосовувати методи, які не властиві трудовому договору, для придбання робочої сили. Трудовий договір - це лише найбільш поширена форма такої операції. Сучасна правова доктрина договірних відносин свідчить про розвиток інших договірних форм, які виконують ті ж задачі, але ще більш завуальованим чином.

Усяке суспільне відношення урегульоване правом, спрямоване на закріплення цього відношення. У цьому полягає ознака нормативності, а таким чином, і ознака системи, яка базується на нормах, на відміну від права, що створюється шляхом судових прецедентів. Умовність і гнучкість правових норм, робить можливість їх швидкого оновлення, що не змінює їх функцій відтворення даних суспільних відносин.

Дійсно, всупереч усім поширеним уявленням норма не є ні імперативом, ні навіть директивною поведінки. Мова йде в основному про моделі для різних ситуацій, незалежно від того, чи стосується ця поведінка суб'єктів права, їх положення, ставлення до речей тощо. Право, засноване на комплексі норм, моделює, таким чином, відносини що попадають в його сферу, викликає їх повторення і поновлення без кінця. Правове регулювання трудових відносин у своїй нормативній формі виступає як фактор їх природного відтворення.

Якщо сам трудовий договір - ідеально абстрактна форма, яка ніколи не виявляє сутності конкретного відношення, яке він опосередковує, то ефект затушовування їх характеру суспільних виробничих відносин ще більше посилює абстракцію, характерну для правових форм, які обслуговують власність на засоби виробництва. Ця власність та наймана виробнича праця опосередковує єдине відношення – виробниче.

Добробут людини в будь-якому суспільстві є похідним від економіки, зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи та інших показників. Не можна при цьому забувати, що "вказані завдання в умовах дескриптивних форм господарювання практично вирішеними бути не можуть"[6, с.57].

Р.З.Лівшиць з цього приводу відзначав, що сучасне трудове законодавство ставить перед собою дві мети: економічну, яка полягає у сприянні зростання та розвитку виробництва, та соціальну, що полягає у захисті інтересів праці [5, с.49]. Цей захист інтересів працюючої людини в умовах ринкової економіки проводиться через

державне втручання шляхом правового регулювання трудових відносин.

Працівник, реалізуючи своє право на працю, повинен усвідомлювати, що обираючи для себе підприємство, що базується на певній формі власності, він обирає для себе і різний рівень правових гарантій трудових прав. Можна погодитися з думкою В.Нікітінського, що включаючись у відносини власності, людина вже не потребує того рівня правової захищеності, яка їй необхідна як найманому працівнику. Такі гарантії у певній ситуації можуть перетворитися для нього в кайдани, що руйнують свободу праці [6, с.61].

Право не обмежується цим маскуванням експлуатації. Воно робить її можливою в специфічній формі. Свобода праці, яка залишається основним гаслом капіталізму, створюючи необхідні умови купівлі-продажу робочої сили, робить її предметом експлуатації, хоча сама по собі не перетворює робочу силу в товар. Взагалі не існує товару самого по собі - річ стає товаром, при наявності певних історичних умов та в силу споживчої вартості, якою вона володіє. Звідси істотне значення юридичної форми - трудового договору, центрального інституту трудового права, інституту, на основі якого розвивалась правова регламентація, що надавала йому більш суворий або більш гнучкий характер, але ніколи не змінювала його сутності.

Шляхом укладення трудового договору громадяни реалізують право на працю, яке відповідно до статті 43 Конституції України визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина обирає або на яку погоджується.

Використовуючи працю громадян, підприємства, установи, організації залучають їх до трудового процесу, внаслідок чого працівники набувають суб'єктивні права та обов'язки. З укладенням трудового договору правові норми з площини абстракції переходять у площину суб'єктивного права по встановленню кореспондуючих прав та обов'язків конкретних учасників. Включення громадян у сферу соціальної діяльності за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою надає громадянам нового правового статусу - вони стають працівниками.

Трудовий договір, як це впливає із статті 21 КЗпП України в редакції Закону України від 20 березня 1991 р., є угода, що укладається між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про виконання певної роботи і забезпечення умов, необхідних для цього.

Вперше легальне поняття "трудовий договір" було дано в Кодексі законів про працю (КЗпП) УРСР 1922 року. Відповідно до статті 27 цього Кодексу трудовим договором визнавалась угода двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. При цьому трудовий договір, укладався як тоді, коли не було колективного договору, так і тоді, коли такий договір був.

З розвитком державного сектора народного господарства в юридичній літературі пізніших років терміни "наймана праця", "наймач", "найманий" визначались такими, що не відповідали природі соціалістичних трудових відносин. Вважалось, що ці відносини складались не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, що виконують конкретні трудові функції в загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства, установи, організації [3, с.21-22].

Такий масований наступ на термінологію призвів до того, що без внесення змін до Кодексу законів про працю до частини 1 статті 27 робилася виноска: "Замість слова "наймач" зараз вживається термін "підприємство, установа", а замість "найнятий" - термін "робітник (службовець)", або "особа, яка поступає на роботу". В Кодексі законів про працю України 1971 року термін "наймач" був замінений підприємством, установою, організацією. Така заміна термінів була правильною, оскільки в умовах переважної державної власності на засоби виробництва останні були розподілені по підприємствах, установах, організаціях, яким надавався статус юридичних осіб і право виступати суб'єктами трудових правовідносин.

Ця первісна модель трудових відносин підприємця, хазяїна підприємства і працівника були закладена в Статут Міжнародної організації праці (МОП), що був прийнятий в 1919 році. В Конвенціях і Рекомендаціях цієї організації і в даний час по традиції використовується термін "підприємець і союзи підприємців" як учасники трудових правовідносин [1].

В остаточній редакції стаття 21 КЗпП України 1971 року дає легальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. При цьому працівник має право реалізувати свої здібності до праці шляхом укладення трудового договору на одному або одноча-

сно на декількох підприємствах, в установах, організаціях.

Працівник укладає трудовий договір з власником тоді, коли останній безпосередньо здійснює управління своїм майном. Даний договір може укладатись з підприємством чи організацією, створеною власником. Але не можна погодитися з тим, як зазначив В.І.Прокопенко, що уповноважений власником орган на управління майном і виробничим процесом виступає стороною трудового договору, особливо тоді, коли праця застосовується на засобах виробництва державної власності [8, с.84]. Поступаючи на роботу, працівник укладає трудовий договір не з державою як власником, і не з уповноваженою службовою особою, що управляє підприємством чи організацією, яка сама перебуває з власником у відносинах найму поряд з іншими найманими працівниками, а з створеним власником підприємством.

Уповноважена власником на управління службова особа - це по суті керівник адміністрації як сукупність службових осіб даного підприємства, установи, організації. Саме термін "адміністрація" застосовувався в усіх нормативних актах законодавства про працю до внесення 20 березня 1991 р., змін до Кодексу законів про працю України. Виконавчий розпорядчий орган підприємства, сам перебуває а власником у відносинах найму. Всі службові особи, що входять до складу вказаного органу, поряд з іншими найманими працівниками входять до складу трудового колективу, є суб'єктами трудових відносин як наймані працівники. Їх відмінність від інших працівників полягає в тому, що в силу свого службового стану і виконуваної функції ці особи несуть відповідальність за здійснення виробничого процесу або окремого його циклу. Тому суб'єктом трудових відносин з іншими працівниками уповноважений власником орган, не виступає.

Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженим власником органом, а з підприємством, установою, організацією як юридичною особою, де він і реалізовує своє право на працю.

Якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом чи службовою особою, то припинення власником з цією особою трудових відносин повинно викликати припинення трудових договорів з працівниками, які були прийняті на роботу уповноваженим органом, оскільки припинила своє існування одна з сторін трудового договору. Між тим, особливо на державних підприємствах, установах, організаціях досить часто можуть змінюватись керівні особи, а працівники залишаються працюю-

вати на обумовленій роботі протягом строку, що визначений при укладенні трудового договору. Це пояснюється тим, що трудові договори вони укладали з підприємством, установою, організацією, а не органом, уповноваженим на управління власником

**Висновки.** Викладене вище дозволяє нам зробити висновок, що визнання в статті 21 КЗпП України уповноваженого власником органу стороною трудового договору є помилковим. Цей орган, будучи суб'єктом трудового права, оскільки наділений цілим комплексом прав і обов'язків, не виступає суб'єктом трудових відносин, бо трудові відносини у працівника виникають з підприємством, установою, організацією як юридичною особою.

До уповноваженого власником органу працівниками не можуть бути пред'явлені претензії майнового характеру, наприклад, по оплаті праці, відшкодування шкоди в зв'язку з нещасним випадком, що стався на виробництві тощо. Такі претензії пред'являються до підприємства, які у випадку їх задоволення можуть бути пред'явлені до службової особи в регресному порядку, якщо з вини цієї особи підприємство понесло зайві витрати.

Разом з тим, потрібно наголосити на тому, що уповноважений власником орган може виражати самостійний інтерес при застосуванні норм трудового права. Це особливо проявляється, наприклад при укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, різного роду положень, що приймаються на підприємстві як локальні правові акти. Правосуб'єктність уповноваженого власником органу залежить від обсягу прав і обов'язків, що надані йому власником або статутом підприємства.

Як орган, що представляє підприємство, установу, організацію, уповноважений власником орган виступає суб'єктом колективних правових відносин між нею і трудовим колективом і його представницьким органом - профспілковим комітетом в межах повноважень, визначених законом.

Оскільки саме з підприємством, установою, організацією як юридичною особою виникають трудові відносини працівників як індивідів стат-

тя 21 Кодексу законів про працю України підлягає змінненню. Трудовим договором повинна визнаватись угода, що укладається працівником або ж власником підприємства, установи, організації, або з підприємством, установою, організацією як юридичною особою з правами і обов'язками по здійсненню певної трудової діяльності. Уповноважений власником орган може лише представляти це підприємство, установу, організацію, але без надання йому статусу суб'єкта трудових відносин.

### Список літератури

1. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. Конвенція МОП №158 (1982) // Людина і праця, 1994, №4.
2. Закон України "Про власність" від 07.02.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - №20. - Ст. 249.
3. **Александров Н.Г.** Договорной принцип социалистического труда. (К 50-летию КЗоТ РСФСР 1922 года). Сб. «КЗоТ РСФСР и современность». - М., 1974. - С.21-22.
4. **Алексеев С.С.** Право: азбука - теория - философия. - М., 1999. - С.184.
5. **Лившиц Р.З.** Трудовое законодательство: поиск концепций. // Советское государство и право. - 1991. - №7. - С.49.
6. **Никитинский В.И.** Перестройка фундамента системы законодательства о труде. // Советское государство и право, 1990. - №7. - С.57.
7. **Покровский И.А.** Основные проблемы гражданского права. - М., 1998. - С.130-131.
8. **Прокопенко В.І.** Трудове право. - К.: Вентурі, 2002. - С.84.
9. **Соловьев В.С.** Предварительные замечания о праве вообще. // Власть и право. / Сост.: А.В. Поляков, И.Ю. Козлихин. - Л., 1990. - С.91.
10. Maine, Ancient Law, Ausgabe 1920 S. 172 f.f. Цит. по Langenfeld I. Vertrags
11. **Langenfeld G.** Vertragsgestaltung. - 2. Aufl.- Munchen, 1997, Rdnr.417.

Стаття надійшла до редколегії 22.10.2003 р.

Рекомендована до опублікування у „Віснику” членом редколегії А.З.Георгіцью.

*N.D. Getmantseva*

## THE CONTRACT AS THE BASIS OF APPLICATION OF THE LAW TO THE CONCRETE ATTITUDES OF WORK

### Summary

In clause the legal features of the contract in the labour right as certificate of realization of application of the right are considered.