РОЗДІЛ 7
ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Андріїв В.М.,
кандидат юридичних наук, професор
кафедри комерційного права КНТЕУ

Визначено сутність та особливості трудових правовідносин. Проаналізовано проблематику трудових правовідносин, виокремлено їх основні ознаки,визначено поняття трудових правовідносин.
Ключові слова: трудові правовідносини, зміст правовідношення, елементи трудового правовідношення.

Определено сущность и особенности трудовых правоотношений. Проанализирована проблематика трудовых правоотнешений, выделено их основные признаки, определено понятие трудовых правоотношений.
Ключевые слова: трудовые правоотношения, содержание правоотношения, элементы трудового правоотношения.

Essence and features of labour legal relationships are certain. The range of problems of labour legal relationships is analysed, they are distinguished basic signs, the concept of labour legal relationships is certain.
Keywords: labour legal relationships, maintenance of legal relationship, elements of labour legal relationship.

Проблематика трудових правовідносин завжди була в центрі увагинауковців. Свідченням цього єдослідження М.Г. Александрова, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенка, В.І. Попова, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших. Однак незважаючи на важливість категорії „трудові правовідносини" для розуміння сутності трудового права, взаємозв'язку об'єктивного і суб'єктивного його складових, визначення ефективних способів, засобів, форм та методів захисту трудових прав працівників, вона ще знаходиться на стадії розробки і розуміється авторами по-різному. Метою цієї статті є уточнення сутності та особливостей трудових правовідносин. Для цього необхідно вирішити такі завдання: проаналізувати точки зору з цього приводу, виокремити основні ознаки трудових правовідносин і визначити їх поняття.

Передумовою визначення поняття трудових правовідносин є з'ясування суті й змісту правовідносин взагалі. Суть правовідношення залишається одна й та ж і не залежить від способу її відтворення шляхом визначення поняття в будь-якому вигляді. А дискусії серед науковців зосереджені, головним чином, навколо створення найбільш вдалого (повного та універсального) наукового визначення поняття правового суспільного відношення, що поєднує в собі основні риси, суть, особливості та зміст досліджуваного поняття. Саме тому слід акцентувати увагу на тих основних рисах, властивостях, які окреслюються різними науковцями з метою визначення на їх основі наукового поняття правовідношення. На нашу думку, правовідношення виступає необхідною формою значного кола суспільних відносин. У правовідношенні відбувається своєрідний якісний стрибок: норми, створюючи можливість або обов'язковість тієї чи іншої поведінки, співвідносяться з реальною поведінкою. Це відповідає загальній закономірності співвідношення форми і змісту, що має специфічні риси в співвідношенні правової форми і матеріального змісту в правовідношенні: зміст визначає форму опосередковано, крізь волю держави, що встановлює правову форму відповідно до закономірностей розвитку змісту; зміст безпосередньо визначає поведінку учасників відносин, формуючи їх волю. На формування волі в свою чергу впливає усвідомлення вимог правової норми та можливих наслідків її дотримання або недотримання.

Трудові правовідносини є окремим проявом більш загального поняття „правовідносини". Названі поняття співвідносяться між собою як ціле і частина. Висновки теоретиків права з досліджуваного питання розвиваються галузевими науками стосовно правовідносин в тій чи іншій сфері суспільного життя. Про це свідчать і позиції вчених, фахівців трудового права. Так, Н.Г.Алєксандров вказує на дві умови, завдяки яким суспільне трудове відношення приймає форму трудового правовідношення: 1) можливість вираження даного суспільно-трудового відношення в актах вольової поведінки людей; 2) можливість регулювання даного відношення нормами трудового права [1, с.73]. Це означає, що суспільно-трудове відношення стає правовим лише тоді, коли його сторони можуть вимагати одне від одного певної поведінки, спираючись на можливу підтримку державного апарату, що примушує дотримуватися правових норм. Отже, трудове правовідношення вчений розуміє як юридичне відношення, що опосередковує суспільно-трудове відношення. О.І.Процевський стверджує, що трудове правовідношення – це вольове відношення, котре виникає в результаті реалізації громадянами права на працю, дотримання працівниками прав і обов'язків у процесі праці, зміст якого визначається нормами права [2, с.36]. Погоджуючись з вченим у тому, що зміст трудового правовідношення визначається нормами трудового права, зауважимо, що права і обов'язки, визначені даними нормами, торкаються не лише працівників, але й роботодавців та інших суб'єктів трудового права. На думку,Л.Я.Гінцбурга, трудове правовідношення є зобов'язальним відношенням між вільним і рівноправним працівником, з одного боку, і роботодавцем – з другого [3, с.137]. Цікаво, що автор ставить знак рівності між трудовим правовідношенням і зобов'язальним відношенням між працівником і роботодавцем. На нашу думку, таке визначення трудового правовідношення має серйозні вади, адже, по-перше, в ньому не визначений зв'язок між нормою трудового права та матеріальним трудовим відношенням; по-друге, нічого не вказано щодозмісту трудового правовідношення, який складається не лише з зобов'язань, але й з трудових прав. В.В.Жернаков, наприклад, пише: „На рівні індивідуальних трудових відносин домінуючою категорією є суб'єктивне право та кореспондуючий йому обов'язок іншої сторони" [4, с.43]. В.Н.Смирнов доводить, що трудове правовідношення – це врегульоване нормою права суспільно-трудове відношення [5, с.96].

Трудове правовідношення – це, насамперед, поєднання двох елементів: ідеологічного і матеріального. Ідеологічний елемент характеризується наявністю норми трудового права, яка створюється свідомо і з певною метою. В.І.Попов стверджує, що право і обов'язок, забезпечені державним примусом, допомагають людині у виборі мети. „Дії кожної людини обумовлені не тільки матеріальними факторами, але й свідомістю та метою" [6, с.59]. Г.А.Казакевич звертає увагу на те, що доцільність і мета в суспільстві проявляються не лише як кінцевий результат, але й як висхідна рушійна сила, мо-

тив діяльності [7, с.41]. М.Д.Шаргородський пише: „У нормах права людина знаходить заохочення необхідних варіантів поведінки або відповідальність за діяльність, що суперечить законодавству. Обираючи мету, людина враховує можливу реакцію держави. Інформацію про відповідну реакцію суб'єкт отримує з правових норм, які визначають вчинки людей, будучи однією з детермінант поведінки" [8, с.44]. У свою чергу, матеріальний елемент трудового правовідношення характеризується наявністю реально існуючого, об'єктивного суспільно-трудового відношення, утвореного в процесі взаємодії учасників трудової діяльності під час задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці.

Матеріальні суспільно-трудові відносини, будучи за своєю сутністю і формою реальними і об'єктивними, впливають на нормотворця під час визначення ним структури і змісту правових норм [9, с.10]. Однак, відображення матеріального змісту суспільно-трудових відносин у нормах права відбувається не в „чистому" вигляді. До нього нормотворець додає ту чи іншу мету правового регулювання названих відносин. „В основі цілеспрямованої діяльності знаходиться випереджаюче відображення дійсності. Свідомість не лише забезпечує розуміння здійснюваних дій, але й створює програму, ідеальну модель діяльності людини, співвідносить, поєднує цю діяльність з кінцевим результатом, визначаючи в подальшому реальну діяльність" [6, с.59]. Ось чому норма трудового права, відобразивши основні риси об'єктивного суспільно-трудового відношення, впливає знову на останні з урахуванням доданого до неї ідеологічного, суб'єктивного моменту – мети правового регулювання названих відносин. Це означає, що норма трудового права є засобом впливу на реально існуючі трудові відносини. Звичайно, об'єктивні трудові відносини, врегульовані цим засобом впливу, набувають іншого змісту й іншої форми і стають трудовими правовідносинами. Трансформація змісту та форми об'єктивного суспільно-трудового відношення відбувається з урахуванням мети, закладеної нормотворцем у норму правапід час її розробки.

Таким чином, трудове правовідношення являє собою програму здійснення його учасниками певних дій, встановлених нормами трудового права. Слід зазначити, що ця програма – ідеальна модель майбутніх трудових відносин. Створення відповідної програми діяльності учасників трудових правовідносин ґрунтується на знанні вже існуючих суспільно-трудових відносин з визначенням в ідеальних образах того, що пізніше буде втілюватися в трудових правовідносинах.

Беручи за методологічну основу щойно зазначені вищеположення, визначимо наступні характерні ознаки трудового правовідношення.

По-перше, трудове правовідношення – це обов'язкове поєднання матеріального змісту (реального суспільно-трудового відношення) та правової форми (у вигляді норми трудового права або сукупності норм, санкціонованих та забезпечених державою). Правовим стає суспільно-трудове відношення внаслідок наділення його правовою формою. По-друге, трудове правовідношення являє собою потрійний зв'язок між безпосередніми чи традиційними учасниками (суб'єктами) суспільно-трудового відношення у вигляді взаємних прав та обов'язків та кожного учасника з державою, яка наділяє їх цими правами та обов'язками і забезпечує їх виконання. Відповідно, держава виступає регулюючим суб'єктом, особливою стороною трудовому правовідношенні. Звідси, норма трудового права або сукупність норм, за допомогою яких держава врегульовує конкретне суспільно-трудове відношення між безпосередніми його учасниками або сторонами, є вихідним елементом відповідного трудового правовідношення. Під об'єктом правового регулювання розуміються суспільні відносини в різних сферах суспільного життя. Здійснюється це регулювання шляхом підпорядкування поведінки учасників відносин вимогам правових норм. У зв'язку з тим, що учасники суспільних відносин поводять себе згідно з законодавчими приписами, в межах, визначених у нормах прав та обов'язків, ці учасники визнаються суб'єктами права, а відносини між ними як юридичні (правові). По-третє, трудове правовідношення передбачає чітко визначених у нормах трудового права учасників, які бажають стати такими. „Як і будь-яке суспільне відношення, правовідношення являє собою співвідношення поведінки суб'єктів, що виявляється в формі взаємозалежності, взаємозв'язку, взаємодії, взаємообумовленості, що виникає між суб'єктами. Правове відношення не може бути в суб'єкта з самим собою. Тому воно виникає між двома чи більше суб'єктами. По-четверте, в трудовому правовідношенні суб'єктів пов'язують взаємообумовлені трудові права і обов'язки. Дійсно, учасники трудових правовідносин виступають відносно один одного як правоуповноважені і правозобов'язальні особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших. Носій суб'єктивного права – особа уповноважена, а носій юридичного обов'язку – зобов'язана. У свою чергу ці права і обов'язки мають суто особистий характер. Безперечно, працедавця для забезпечення належного проходження процесу праці і досягнення передбаченого результату роботи цікавить не будь-який працівник. Йому необхідний той, який має потрібні для працедавця якості. Це й обумовлює особливості правового статусу працівника, зміст трудового право відношення. Трудове законодавство наділяє особу, яка досягла 16-річного віку, а в окремих випадках і раніше, – трудовою праводієздатністю. Її працівник має з часу, передбаченого в трудовому договорі або в законі. По-п'яте, трудове правовідношення має безперервний характер. Воно не переривається після закінчення кожного робочого дня, припиняється в цей день лише обов'язок першого виконувати прийняте на себе коло робіт (при функціональному розподіленні робіт) чи їх ділянку (при лінійному розподіленні), тобто трудову функцію. Цей час має на меті забезпечити працівникові відпочинок і задоволення ним інших життєвих потреб. Йому не треба кожен день укладати договір і поновлювати трудове правовідношення. Суди покладають край намаганням окремих працедавців встановлювати назване правовідношення лише на час виконання працівником прийнятого на себе кола робіт чи їх ділянки на один або кілька днів, а на наступний день знову встановлювати (чи не встановлювати) нове трудове правовідношення, розглядаючи це як грубе порушення трудового законодавства, права працівника настале існування такого правовідношення протягом строків, обумовлених сторонами трудового договору у відповідності з чинним законодавством. По-шосте, обов'язковим елементом трудових правовідносин є особистісний елемент. Йдеться про трудовий престиж, авторитет, ділову репутацію, трудові честь і гідність, звання кращого спеціаліста, майстра своєї справи. Громадянин, який укладає трудовий договір і набуває статусу працівника, має не тільки матеріальний інтерес – одержувати заробітну плату та інші матеріальні блага. Праця, трудова діяльність для нього – це також і основна форма його самовираження в суспільстві, в колективі, виходячи з існуючих у них моральних критеріїв, орієнтирів, прав людини як особистості. У суспільстві, в колективі вона виступає не тільки як працівник, а й як особистість зі своїми інтересами. Вони невіддільні від праці, від трудової діяльності, від його здатності виконувати ту чи іншу роботу. Укладаючи трудовий договір, вступаючи в правовідношення, надаючи працедавцеві

свою здатність до праці, талант, знання і уміння, він в той же час надає невіддільні від нього і особистісні інтереси. Дане самовираження не тільки для задоволення моральних потреб взагалі, безвідносно до трудової діяльності, навпаки, воно тісно пов'язано з його місцем в організаційному чи функціональному порядку трудового колективу, з його прибутком від цієї діяльності, сімейним благополуччям, його кваліфікацією, моральним і фізичним станом здоров'я. Внутрішня задоволеність трудовою діяльністю, можливість самовираження та громадське визнання останнього робить його причетним до справи підприємства, установи, організації. А це забезпечує успішне досягнення мети, передбаченої трудовим правовідношенням. І, навпаки, працівник знемагає від моральної задухи, йому тісно в колективі, де його в усьому обмежують, не дають можливості для самореалізації. Тому держава, суспільство, трудовий колектив повинні всіляко підтримувати працівника і створювати найсприятливіший режим для розвитку його особистості.

Визначення основних рис, ознак, властивостей трудового правовідношення дозволяє визначити його поняття як врегульоване нормами трудового права суспільно-трудове відношення, що має вольовий, складний, тривалий, стабільний, особистий та конкретно визначений за правами і обов’язками характер.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юриздат, 1948. – 385с.
2. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288с.
3. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – 308с.
4. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. – 1998. – №10. – С.41-45
5. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядокна предприятии. – Л.: Узд-во ЛГУ, 1980. – 158с.
6. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. – Иркутск: Узд-во Иркутск. Ун-та, 1988. – 194с.
7. Казакевич Т.А. Целесообразность и цель в общественном развитии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1969. – 211с.
8. Шаргородский М.Д. Детерминизм и ответственность // Правоведение. – 1968. – №1. – С.42-28
9. Трудовая дисциплина как объект социального планирования в производственных коллективах / Под ред. А.С.Пашкова и В.В.Орехова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1971. – 164с.