

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349

ОСОБЛИВОСТІ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЧЛЕНІВ ВИРОБНИЧИХ КООПЕРАТИВІВ

PECULIARITIES OF THE LABOR LAW ON LEGAL REGULATION OF LABOR MEMBERS OF PRODUCTION COOPERATIVES

Величко Л.Ю.,

кандидат юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри права та європейської інтеграції

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

Статтю присвячено питанню сфери дії трудового законодавства на регламентування праці членів виробничих кооперативів. У результаті вивчення позицій науковців, законодавчого забезпечення за темою дослідження автор дійшов висновку, що відносини в галузі праці членів виробничих кооперативів входять до сфери дії трудового права, але з урахуванням специфіки їхньої роботи.

Ключові слова: сфера дії трудового права, право на працю, трудові правовідносини, членські відносини, виробничі кооперативи.

Статья посвящена вопросу сферы действия трудового законодательства на регламентирование труда членов производственных кооперативов. Автор, исследовав позиции ученых, законодательное обеспечение по теме исследования, пришел к выводу, что отношения в области труда членов производственных кооперативов входят в сферу действия трудового права, но с учетом специфики их работы.

Ключевые слова: сфера действия трудового права, право на труд, трудовые правоотношения, членские отношения, производственные кооперативы.

The article is devoted to the question of the scope of labor legislation for the regulation of labor members of production cooperatives. The author, investigating the position of scholars, legislative support on the subject of the study, concluded that the relations in the field of labor members of production cooperatives are within the scope of labor law, but taking into account the specifics of their work.

Key words: sphere of labor law, right to work, labor relations, membership relations, production cooperatives.

Постановка проблеми. Проблема захисту трудових прав виробничих кооперативів стає особливо важливою з огляду на процеси реформування, що тривають в Україні. На жаль, питання правового регулювання праці трудівників цих об'єднань і досі не вирішені ні в аграрному, ні в трудовому законодавстві. Донині точиться дискусія щодо того, якою мірою законодавство про працю поширюється на трудові відносини членів виробничих кооперативів, яким є упорядкування цих відносин, який обсяг трудових прав та обов'язків осіб, які в них працюють за наймом.

Стан опрацювання. Серед фахівців-правознавців немає одностайності щодо вищезазначеної проблеми. Так, деякі представники науки трудового права вважають, що цим правом регламентуються лише відносини, що виникають у разі застосування найманої праці [1, с. 27]; інші обстоюють думку, що і праця громадян повинна регулюватися однією галуззю – трудовим правом [2, с. 15] незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності підприємств, на яких вони працюють. Зазначені позиції правників збігаються в головному: вони визнають наявність специфіки в правовому регламентуванні праці громадян у виробничих коопера-

тивах, що потребує її закріплення в спеціальному законодавстві й у статутах зазначених суб'єктів господарювання. Можна погодитися з думкою, що норми загального законодавства мають застосовуватись тоді, коли спеціальним законодавством, локальними нормативно-правовими й індивідуально-договірними актами відносини в царині праці в цих суб'єктів господарювання неврегульовані [3, с. 52; 4, с. 82, 83]. Автоматичне поширення норм законодавства про працю можливе лише на ті неврегульовані спеціальним законодавством кооперативно-трудова відносини, що схожі з аналогічними відносинами робітників і службовців та не потребують урахування специфіки [5, с. 65]. Необхідно зазначити, що встановлення таких особливостей не повинно погіршувати правове становище членів кооперативів або спричиняти зменшення обсягу їхніх трудових прав порівняно із трудовим законодавством.

Виклад основного матеріалу. Трудова діяльність у виробничих кооперативах вирізняється деякими особливостями. Наприклад, характер сільськогосподарської праці виявляється в галузевій специфіці таких підприємств, як-от: використання земель сільськогосподарського призначення як основного засобу виробництва, вплив на ефективність і своє-

рідність такої праці кліматичних умов, її сезонність, невідповідність тривалості виробництва продукції тривалості робочого часу, неможливість завчасного визначення результатів роботи, високий рівень виробничого ризику тощо [6, с. 50]. Вищезазначені обставини, у свою чергу, зумовлюють відповідний порядок організації й нормування праці на таких підприємствах, умови її оплати, встановлення робочого часу й часу відпочинку, особливості охорони праці (її організації, порядку розслідування нещасних випадків, компенсації шкоди, завданої здоров'ю працівників) та ін. Інакше кажучи, основні засади сільськогосподарської праці є однаковими для працівників усіх підприємств аграрного сектора економіки незалежно від їхньої організаційно-правової форми й форми власності. З огляду на те, що вищезазначені питання стосуються всіх працівників агропромислового комплексу, їхніх основних трудових прав і гарантій їхнього захисту, підкреслимо, що вони мають регулюватися саме на законодавчому рівні. На жаль, у законодавстві бракує комплексного нормативно-правового акта, який регулював би працю в агропромисловому секторі економіки. З огляду на незадовільний стан нормативної бази, підвищується значення колективно-договірного регламентування трудових відносин у сільському господарстві.

Індивідуальна трудова діяльність – це трудова діяльність особи, яка працює сама на себе й отримує доходи для задоволення власних потреб. Її основна відмінна ознака полягає в тому, що ця діяльність може бути несистематичною, спрямованою насамперед на покриття затрат і на задоволення власних потреб. Отже, можемо зробити висновок, що загалом індивідуальна трудова діяльність є працею, яка має регламентуватися нормами трудового законодавства. Однак з урахуванням того, що вона здійснюється особою самостійно, без укладення трудового договору, відповідна самозайнята особа не має статусу «повноправний працівник» і не є суб'єктом трудових правовідносин у класичному (традиційному) їх розумінні [7, с. 136].

Відповідно до Закону України «Про кооперацію» [8], виробничий кооператив утворюється шляхом об'єднання фізичних осіб для спільної виробничої або іншої господарської діяльності на засадах їх обов'язкової трудової участі з метою одержання прибутку. Вступ до кооперативу відбувається на підставі письмової заяви. Особа, яка подала таку заяву, робить вступний внесок і надає пай у порядку й розмірах, визначених статутом кооперативу. Згідно зі ст. 34 названого Закону, трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються цим нормативним актом, законодавством про працю, їхніми статутами і правилами їхнього внутрішнього розпорядку. Для досягнення означеної мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної роботи за згодою сторін між такою організацією й найманим працівником може укладатися договір у формі контракту. Кооперативна

організація самостійно встановлює форми й систему оплати праці своїх членів і найманих працівників з урахуванням вимог, закріплених законодавством.

Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 рр. [9] передбачено, що на підприємствах усіх форм власності трудовий договір укладається зазвичай на невизначений термін, тобто безстроковий трудовий договір. Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу – 40 годин. Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня – 48 годин. Робота понад нормальну тривалість робочого часу в деякі періоди може компенсуватися меншою тривалістю останнього в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Члени виробничих кооперативів формують статутний (пайовий) фонд підприємства, беруть участь у розподілі прибутків, несуть ризик втратити своєї частки, мають право на неї в разі виходу з підприємства та ін. Також вони беруть участь в управлінні справами кооперативу, що є не тільки правом, а й одним з основних обов'язків, який їм належить здійснювати особисто й безпосередньо.

Усі перелічені ознаки не дозволяють ототожнити членів (учасників) таких підприємств із найманими працівниками. Адже наймана праця розуміється к несамостійна, залежна, підлегла праця трудівника, якого не включено у відносини власності з підприємством, установою чи організацією, зазвичай позбавлено права на розподіл прибутків і на участь в управлінні, який продає свою робочу силу (здатність до праці) й зазнає експлуатації з боку власника засобів виробництва або капіталу [10, с. 51]. Але й визнавати їхню працю цілком самостійною теж немає підстав. Адже, як зазначають науковці, у кооперативах є управлінські структури, з якими рядові члени перебувають у відносинах влади й підлеглості, а значить, потребують захисту власних трудових прав [4, с. 85]. Крім того, основна мета створення й діяльності будь-якого кооперативу – це підвищення добробуту його членів, рівня їхніх соціальних прав. Тому правовий режим праці членів виробничих кооперативів і має істотні відмінності порівняно з умовами, передбаченими трудовим законодавством.

У сучасних умовах оплата праці членів кооперативів провадиться згідно із принципом розподілу винагороди за роботу з єдиного фонду, що є власністю цього кооперативу як юридичної особи. Рівень оплати праці залежить безпосередньо від одержаного обсягу валової продукції й валового доходу підприємства [11, с. 86]. Як зазначається в економічній літературі, такий фонд є частиною «госпрозрахункового

доходу підприємства, що залишається після відшкодування з виручки від реалізації продукції матеріальних витрат, платежів у бюджет, виплати відсотків за кредит, утворення фонду розвитку виробництва та резервного фонду тощо» [12, с. 248].

Членство – одна з основних ознак, яка відрізняє підприємство кооперативного типу (колективне сільськогосподарське підприємство, кооператив) від інших форм господарювання. Членство відіграє організаційну роль в утворенні кооперативів, на ньому ґрунтується вся їхня подальша діяльність. На його підставі формується колектив кооперативу, який в особі загальних зборів вирішує основні питання його діяльності і є його повноправним господарем. Підкреслюючи важливість права членства, деякі вчені розглядають його як своєрідний метод правового регулювання, властивий аграрному праву [11, с. 22].

У результаті ґрунтового дослідження трудових відносин у колгоспі Ю. Вовк виділив підстави для розмежування членських та інших правовідносин, зокрема і трудових. Так, він зазначав, що членські відносини виникають безпосередньо із самого факту вступу до кооперативу, а щоб стати учасниками трудових, майнових та інших відносин (навіть за перебування у відносинах членства), потрібна наявність додаткових юридичних фактів або умов, визначених законом або статутом кооперативу. Членські правовідносини породжують у колгоспника право претендувати на отримання роботи [13, с. 15] й відповідний обов'язок колгоспу – таку роботу надати.

Суб'єктами членських правовідносин, з однієї сторони, є фізичні особи, які виявили бажання створити кооператив (його засновники) або стати членами (дійсними (повними) або асоційованими) кооператива, що вже діє, з другої – виробничий кооператив як юридична особа. Після утворення кооперативу, його державної реєстрації всі особи, які беруть у ньому участь (зокрема, засновники), вважаються його членами. Список членів та асоційованих членів кооперативу затверджується загальними зборами останнього. Обов'язкова належність членів виробничого кооперативу до громадянства України обґрунтовується в науковій правовій літературі тим, що тільки вони можуть бути суб'єктами права на земельний пай [14, с. 72]. Це зумовлено тим, що для вступу в сільськогосподарський кооператив обов'язково треба передати йому земельну ділянку як складник пайового внеску.

Членами сільськогосподарського виробничого кооперативу можуть бути фізичні особи, які виявили бажання об'єднатися для спільної виробничої діяльності на засадах обов'язкової трудової участі і які зробили вступний внесок і передали пай у розмірах, установлених статутом цього кооперативу. Право власності на землю може набуватися сільськогосподарським виробничим кооперативом шляхом передачі його членами до пайового фонду земельних ділянок, а також придбання останніх за договорами купівлі-продажу, дарування, міни, іншими правочинами.

Об'єкт членських правовідносин становитимуть дії осіб з організації кооперативу або вступу-прийняття до нього, перебування в ньому і припинення відносин із ним. Під час визначення вольового характеру членських відносин варто звернути увагу на те, що в кооперативах під час набуття права членства застосовується принцип двостороннього волевиявлення [15, с. 7] який означає, що, з одного боку, воно є необхідною умовою виникнення членства в кооперативі, а з другого – кооператив як самостійна юридична особа й самостійний суб'єкт господарювання сам вирішує питання про прийняття в члени кооперативу кожної окремої особи, яка подала заяву про вступ до нього. Отже, доцільно погодитися з тими вченими-правниками, які вважають можливим введення деяких обмежень щодо вступу до конкретного сільськогосподарського кооперативу, до того ж законом не заборонено цього робити [14, с. 73]. Інакше кажучи, кооператив повинен мати право відмовити особі в членстві на підставах, визначених у його статуті. На наше переконання, введення обмежень у статутах окремих кооперативів не є правомірним, оскільки вони порівняно з положеннями закону щодо умов членства ускладнюють можливість для окремої особи стати членом того чи іншого кооперативу. Значить, можливість введення обмежень належить передбачити в самому законі й надалі конкретизувати їх у статуті конкретного кооперативу, але з обов'язковою вимогою, що ці його положення не повинні суперечити чинному законодавству.

Отже, право членства в суб'єктивному значенні – це врегульована нормами права можливість осіб вступати до кооперативу, набувати відповідних членських прав, нести членські обов'язки і припиняти юридичний зв'язок із ним.

Висновки. На підставі вищезазначеного можемо констатувати, що трудова діяльність у виробничих кооперативах вирізняється особливостями, зумовленими характером сільськогосподарської праці, що виявляється в галузевій специфіці таких підприємств.

Членство – одна з основних ознак, яка вирізняє підприємство кооперативного типу (колективне сільськогосподарське підприємство, кооператив) серед інших форм господарювання та відіграє організаційну роль в утворенні кооперативів, на ньому ґрунтується вся їхня подальша діяльність. Членству притаманні такі основні риси: (а) воно є загальним правом, охоплює всіх без винятку громадян України, а також у передбачених статутами окремих кооперативів випадках може бути надано й іншим категоріям населення; (б) є правом рівним, особистим і добровільним; (в) має економічний (майновий) і безперервний характер, тобто на законодавчому рівні мають бути передбачені випадки збереження членства в кооперативах.

Відносини членські й трудові поєднувати не можна, тому що вони мають різні об'єкти. Для перших характерна спільна діяльність членів кооперативу, спрямована на досягнення цілей, сформульованих у його статуті; для других – робоча сила, здатність члена кооперативу до праці. До того ж, хоча членські відносини й лежать в основі трудових, вони не визначають змісту останніх.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України: підручн. / за ред. Н. Болотіної, Г. Чанишевої. Київ: Знання, 2001. 564 с.
2. Прокопенко В. Трудове право: курс лекцій. Київ: Вентурі, 1996. 224 с.
3. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах. Право України. 1997. № 6. С. 51–55.
4. Ярошенко О. Сучасні тенденції в розвитку правового регулювання праці. Проблеми законності. 2001. Вип. 50. С. 81–87.
5. Сторожев Н., Чечуха Н. Проблемы правового регулирования трудовых отношений членов колхозов в Республике Беларусь в условиях перехода к рынку. Государство и право. 1994. № 11. С. 62–70.
6. Черленяк М. Регулювання праці на недержавних підприємствах. Право України. 1996. № 12. С. 49–53.
7. Остапенко Ю. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 195 с.
8. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 р. № 1087–IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 5. Ст. 35.
9. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 рр., зареєст. Міністерством соціальної політики України 16 січня 2014 р. № 2. URL: <http://minagro.gov.ua/node/11267> (дата звернення: 20.03.2018).
10. Дуюнова О. Поняття та ознаки найманої праці. Підприємництво, господарство і право. 2001. № 8. С. 49–52.
11. Аграрне право України: підручн. / за ред. В. Янчука. 2-е вид., перероб. та допов. Київ: Юрінком-Інтер, 2000. 720 с.
12. Організація сільськогосподарського виробництва / за ред. Г. Тарасенка, Л. Зрібняка, М. Ільчука. Київ, 2000. 446 с.
13. Вовк Ю. Колхозное трудовое правоотношение. Москва: Юрид. лит., 1972. 248 с.
14. Федорович В. Правові основи створення та діяльності сільськогосподарських кооперативів в Україні. Львів: Атлас, 1998. 142 с.
15. Волкова Н. Правовое регулирование членства в колхозе: автореф. дисс... канд. юрид. наук: 12.00.06. М., 1973. 19 с.