

Трудове право

УДК 349.22

Козін Сергій Миколайович

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри безпеки життєдіяльності та права
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Козин Сергей Николаевич

*кандидат юридических наук,
ассистент кафедры безопасности жизнедеятельности и права
Харьковский национальный технический университет
сельского хозяйства имени Петра Василенко*

Kozin Sergey

*Candidate of Legal Sciences,
Assistant of the Department of Life Safety and Law
Kharkiv National Technical University of Agriculture named Peter Vasilenko*

**ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ТА ГАЛУЗЕВА СУТНІСТЬ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН
ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ СУЩНОСТЬ
ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ
GENERAL THEORETIC AND INDUSTRIAL SITUATION OF LABOR
LAW**

***Анотація.** У статті розглянуто відносини між працівником і роботодавцем, які виникають з приводу застосування найманої праці та вимагають правової регламентації, а також розглянуті норми права за допомогою яких держава встановлює конкретні правила поведінки суб'єктів суспільних відносин та їх правове впорядкування. Воля*

працівника й роботодавця як учасників трудових правовідносин реалізується шляхом здійснення й виконання їх взаємних прав та обов'язків. Звернено увагу на те, що трудовий договір становить собою юридичний фундамент для існування трудових правовідносин і реалізації права на працю, також трудовий договір є юридичною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин щодо робочого часу, часу відпочинку, дисципліни, нормування й оплати праці, охорони здоров'я працівників у трудовому процесі, навчання й підвищення їх кваліфікації, матеріальної відповідальності сторін договору. Встановлено, що індивідуальні трудові відносини визначають і зумовлюють усі інші види відносин, що складають предмет трудового права, що вони виправдані й доцільні тільки в тій мірі, у якій цього вимагає розвиток трудових відносин. Внесено пропозиції щодо забезпечення основних трудових прав, в умовах формування інноваційного суспільства і глобалізації світової економіки. За результатами дослідження даної теми основні трудові права можна класифікувати як такі, що передбачають і регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію й підготовку, зобов'язання держави щодо працевлаштування й зайнятості, рівність прав і можливостей, заборону дискримінації й примусової праці, соціальний діалог.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, трудові правовідносини, трудовий договір.*

Аннотація. *В статье рассмотрены отношения между работником и работодателем, возникающие по поводу применения наемного труда и требуют правовой регламентации, а также рассмотрены нормы права с помощью которых государство устанавливает конкретные правила поведения субъектов общественных отношений и их правовое упорядочение. Воля работника и работодателя*

как участников трудовых правоотношений реализуется путем осуществления и выполнения их взаимных прав и обязанностей. Обращено внимание на то, что трудовой договор представляет собой юридический фундамент для существования трудовых правоотношений и реализации права на труд, также трудовой договор является юридическим основанием возникновения индивидуальных трудовых правоотношений относительно рабочего времени, времени отдыха, дисциплины, нормирования и оплаты труда, охраны здоровья работников в трудовом процессе, обучения и повышения их квалификации, материальной ответственности сторон договора. Установлено, что индивидуальные трудовые отношения определяют и обуславливают все другие виды отношений, составляющих предмет трудового права, они оправданы и целесообразны только в той мере, в какой этого требует развитие трудовых отношений. Внесены предложения по обеспечению основных трудовых прав, в условиях формирования инновационного общества и глобализации мировой экономики. По результатам исследования данной темы основные трудовые права можно классифицировать как предусматривающие и регулирующие условия труда, защитные процедуры, профессиональную ориентацию и подготовку, обязательства государства относительно трудоустройства и занятости, равенство прав и возможностей, запрет дискриминации и принудительного труда, социальный диалог .

Ключевые слова: *работник, работодатель, трудовые правоотношения, трудовой договор.*

Summary. *In the article deals with the relations between the employee and the employer, which arise out of the use of hired labor and require legal regulation, as well as considered the rules of law by which the state establishes specific rules of conduct of the subjects of public relations and their legal*

regulation. The will of the employee and the employer as a participant in labor relations is realized through the implementation and fulfillment of their mutual rights and obligations. Attention is drawn to the fact that an employment contract constitutes the legal basis for the existence of labor relations and the realization of the right to work, as well as an employment contract is the legal basis for the emergence of individual labor legal relations regarding working time, rest time, discipline, rationing and wages, health care employees in the labor process, training and raising their qualifications, material liability of the parties to the contract. Established that individual labor relations determine and determine all other types of relations that constitute the subject of labor law, that they are justified and appropriate only to the extent that this requires the development of labor relations. Proposals on ensuring basic labor rights in the conditions of the formation of an innovative society and globalization of the world economy have been made. According to the results of the study on this topic, fundamental labor rights can be classified as envisaging and regulating working conditions, protective procedures, professional orientation and training, obligations of the state on employment and employment, equality of rights and opportunities, prohibition of discrimination and forced labor, social dialogue.

Key words: *employee, employer, labor relations, employment contract.*

Постановка проблеми. Законодавством повинно бути передбачено можливість встановлення конкретних ознак наявних трудовим правовідносинам та норми, що передбачають заходи спрямовані на боротьбу з прихованими певними формами трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження складають праці таких фахівців у галузі трудового права, як О. І. Процевський [1], М. Г. Александров [2], М. М. Пурей [3], Г. І. Чанишева [4], Л. Я. Гінцбург [5], Д. В. Сичовий [7], О. В. Смирнова [8], А. Р. Мацюк [9], Є. В. Краснов [10].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Аналіз різнобічних наукових праць та досліджень. Утвердження й забезпечення основних трудових прав працівника в сучасних умовах формування інноваційного суспільства і глобалізації світової економіки.

Виклад основного матеріалу. Будучи врегульованими правом, суспільні відносини, що складаються між працівником і роботодавцем з приводу застосування найманої праці першого в інтересах другого, набувають форми трудових правовідносин. Як стверджує О. І. Процевський, відносини між людьми у процесі праці, що виявляються в конкретних, постійно повторюваних діях, вимагають правової регламентації. Суттєва роль у регулюванні цих дій належить саме праву. Установлюючи в нормах права конкретні правила поведінки суб'єктів суспільних відносин, держава тим самим здійснює їх правове впорядкування [1, с. 5]. М. Г. Александров ще в 70-ті роки ХХ ст. в підручнику «Советское трудовое право» визначив трудові правовідносини як товариську співпрацю вільних від експлуатації людей, як юридичні відносини, в яких одна сторона (працівник) зобов'язана застосовувати свою робочу силу, включаючись в особовий склад підприємства (установи, господарства) й підкоряючись внутрішньому трудовому розпорядку останнього, а друга (роботодавець) зобов'язана сплатити винагороду за працю й забезпечити умови виконання роботи, безпечні для здоров'я працівників і сприятливі для продуктивності праці [2, с. 5]. Принципово цей підхід не змінився й до нинішнього часу.

Трудовий договір становить собою юридичний фундамент для існування трудових правовідносин і реалізації права на працю. Доки діє цей правочин, функціонують і трудові правовідносини, здійснюється право на працю. Звільнення ж припиняє і ці правовідносини, й реалізацію права на працю на даному підприємстві, в установі, організації. Саме тому випадки розірвання трудового договору за вимогою роботодавця чи особи,

яка не є стороною трудових правовідносин, суворо визначені в законі, а норми, що передбачають їх, не підлягають розширювальному тлумаченню.

Я погоджуюся з М. М. Пуреєм, який заявляє, що трудовий договір, як найважливіша юридична форма реалізації громадянином права на працю, фіксує угоду сторін про трудову функцію, місце й час здійснення цього права, дозволяє уточнювати міру праці та інші права й обов'язки працівника й роботодавця [3, с. 71].

Г. І. Чанишева обґрунтовує первинність і верховенство індивідуальних трудових відносин, бо саме з них народжується трудове право, тобто з укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником. Вона відзначає, що цей договір є юридичною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин щодо робочого часу, часу відпочинку, дисципліни, нормування й оплати праці, охорони здоров'я працівників у трудовому процесі, навчання й підвищення їх кваліфікації, матеріальної відповідальності сторін договору та ін. [4, с. 16]. Індивідуальні трудові відносини визначають і зумовлюють усі інші види відносин, що складають предмет трудового права. Вони виправдані й доцільні в тій мірі, у якій цього вимагає розвиток трудових відносин взагалі.

Трудові правовідносини встановлюють юридичний зв'язок між працівником і підприємством. Цей зв'язок, як зауважує Л. Я. Гінцбург, завжди є конкретним, виникаючим між відповідним працівником і певним підприємством [5, с. 106].

Згідно з Рекомендацією МОП №198 «Про трудові правовідносини» (2006 р.) [6] національна політика держави повинна передбачати заходи, спрямовані на боротьбу з приховуваними певними формами трудових правовідносин існування інших форм останніх, що можуть включати застосування інших форм контрактних домовленостей, які дозволяють приховувати реальний правовий статус працівника. Беручи до уваги, що

приховані трудові правовідносини виникають, коли роботодавець поводить з конкретною особою не як з найманим працівником, причому в такий спосіб, щоб приховати його справжній правовий статус. Можуть виникати ситуації, коли договірні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право. З метою сприяння виявленню факту існування трудових правовідносин державам належить у рамках своєї національної політики розглянути можливість: (а) передбачення широкого набору засобів для визначення існування трудових правовідносин; (б) установлення правової презумпції існування останніх у випадку, коли виявлено наявність однієї чи декількох відповідних ознак; (в) визначення на підставі попередніх консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, що працівники, які мають певні характеристики, повинні в цілому або в рамках окремого сектора вважатися або найманими, або самозайнятими працівниками.

Держави повинні передбачити можливість установлення у своїх законодавчих і нормативних правових актах або іншими засобами конкретних ознак наявності трудових правовідносин. До таких ознак могли б належати такі елементи: – той факт, що робота: (а) виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; (б) припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; (в) виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи ним особисто й відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; (г) має відповідну тривалість і передбачає певну спадкоємність; (д) вимагає присутності працівника; (е) припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу; – періодична виплата винагороди працівникові; – той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом його доходів; – здійснення оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів,

житла або транспортних засобів; – визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; – оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздки, що здійснюються працівником для виконання роботи; – працівник не несе фінансового ризику.

Аналіз загальнотеоретичних і галузевих напрацювань щодо сутності і змісту правовідносин, проведений Д. В. Сичовим, дозволив йому виокремити найважливіші ознаки індивідуальних трудових правовідносин: (а) між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом існує двосторонній вольовий зв'язок; (б) останній має правовий характер, бо встановлюється нормами трудового права; (в) двосторонній вольовий добровільний зв'язок виникає внаслідок укладення трудового договору; (г) індивідуальні трудові правовідносини виступають як форма, наслідок або умова існування фактичних індивідуальних трудових відносин; (д) унаслідок укладання трудового договору у сторін індивідуальних трудових правовідносин виникають взаємні права й обов'язки, відповідно до яких працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець повинен оплачувати його працю і створювати умови, необхідні для високоякісної трудової діяльності останнього працівника [7, с. 44]. Воля працівника й роботодавця як учасників трудових правовідносин реалізується шляхом здійснення й виконання їх взаємних прав та обов'язків. О. В. Смирнов переконує, що встановлення трудових правовідносин означає регулювання фактичної діяльності працівника, з одного боку, й організації, від імені якої виступає адміністрація, – з другого. Ця діяльність стосується різних аспектів відносин у сфері праці: виконання працівниками певної трудової функції, оплати результатів їх праці, створення адміністрацією нормальних умов для роботи та ін. [8, с. 108]. При цьому суб'єктивне трудове право й відповідаючий йому обов'язок утворюють юридичний зв'язок уповноваженої й зобов'язаної

сторін трудового договору. На думку А. Р. Мацюка, в підґрунті основі обов'язку працівника виконувати певну трудову функцію, що становить головний зміст індивідуально-трудова правовідносин, лежать виробничі відносини по суспільному розподілу праці, які знаходять відображення в закріпленні трудящих за різними сферами її застосування. В основі ж обов'язку роботодавця оплачувати працю згідно з її кількістю і якістю лежать виробничі розподільчі відносини, що виступають зворотною стороною виробництва і служать формою відтворення робочої сили. Зв'язок означених основних прав та обов'язків працівника й роботодавця, тобто виконання трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку й оплата праці із забезпеченням належних умов, є головним трудовим зв'язком, що визначає зміст індивідуальних трудових правовідносин [9, с. 92]. В умовах формування інноваційного суспільства і глобалізації світової економіки особливої актуальності набуває питання утвердження й забезпечення основних трудових прав, яким властиві всі ознаки соціальних та інших основних прав індивіди. Водночас вони мають також ознаки юридичної своєрідності. З точки зору Є. В. Краснова, трудові права є менш універсальними й поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Їх реалізація залежить від рівня економічного розвитку держави й пов'язана з виконанням останнього певних обов'язків у царині соціальної політики [10, с. 51].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. За змістовним наповненням основні трудові права можна класифікувати як такі, що передбачають і регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію й підготовку, зобов'язання держави щодо працевлаштування й зайнятості, рівність прав і можливостей, заборону дискримінації й примусової праці, соціальний діалог. Центральною ідеєю об'єктивного права є визнання за людиною як

суб'єктом соціальної активності сфери індивідуальної свободи за допомогою узаконення за нею юридичних засобів реалізації її сутнісних здібностей, схильностей і потреб, виражених головним чином, у її суб'єктивних правах, а також в інших правових можливостях.

Література

1. Процевский А. И. Предмет советского трудового права: моногр. / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 209 с.
2. Александров Н. Г. Советское трудовое право: ученик. – 3-е изд., испр. и доп. / Н. Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1963. – 414 с.
3. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Пурей Микола Миколайович / Харків. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2002. – 173 с.
4. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: моногр. / Г. І. Чанишева. – О.: Юрид. літ., 2001. – 280 с.
5. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение: моногр. / Л. Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
6. Про трудове правовідношення: рекомендац. МОП від 31.05.2006 р., №198 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_529
7. Сичов Д. В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Сичов Дмитро Вікторович / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 182 с.
8. Трудовое право: учебник / под общ. ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.

9. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества: моногр. / А. Р. Мацюк. – К.: Наук. думка, 1984. – 280 с.
10. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Краснов Єгор Володимирович / Одес. нац. юрид. акад. – О., 2008. – 206 с.

References

1. Protsevskiy A. I. Predmet sovetskogo trudovogo prava: monogr. / A. I. Protsevskiy. – M.: Yurid. lit., 1979. – 209 s.
2. Aleksandrov N. G. Sovetskoe трудовое право: uchenik. – 3-e izd., ispr. i dop. / N. G. Aleksandrov. – M.: Gosyurizdat, 1963. – 414 s.
3. Purei M. M. Pravo na pratsiu v Ukraini v umovakh rynkovoї ekonomiky: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / Purei Mykola Mykolaiovych / Kharkiv. derzh. ped. un-t im. H. S. Skovorody. – Kh., 2002. – 173 s.
4. Chanysheva H. I. Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretykopravovyi aspekt: monohr. / H. I. Chanysheva. – O.: Yuryd. lit., 2001. – 280 s.
5. Gintsburg L. Ya. Sotsialisticheskoe трудовое pravootnoshenie: monogr. / L. Ya. Gintsburg. – M.: Nauka, 1977. – 310s.
6. Pro trudove pravovidnoshennia: rekomend. MOP vid 31.05.2006 r., №198 [Elektron. resurs]. – Rezhym dostupu: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_529
7. Sychov D. V. Pravove rehuliuвання individualnykh trudovykh vidnosyn: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / Sychov Dmytro Viktorovych / Nats. un-t vnutr. sprav. – Kh., 2005. – 182 s.
8. Trudovoe право: uchebnik / pod obshch. red. O.V. Smirnova. – M.: Prospekt, 1997. – 448 s.

9. Matsyuk A. R. Trudovye pravootnosheniya razvitogo sotsialisticheskogo obshchestva: monogr. / A. R. Matsyuk. – K.: Nauk. dumka, 1984. – 280 s.
10. Krasnov Ye. V. Osnovni trudovi prava: mizhnarodni standarty i zakonodavstvo Ukrainy: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / Krasnov Yehor Volodymyrovych / Odes. nats. yuryd. akad. – O., 2008. – 206 s.