

ження проблеми забезпечення одного із нових трудових прав працівників — права на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя і включення відповідних норм у новий Трудовий кодекс є актуальним і необхідним з наукової та прикладної точок зору.

Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Про інформацію: Закон України від 2 жовтня 1992 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 48. — Ст. 650.
3. Про захист інформації в автоматизованих системах: Закон України від 5 липня 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 31. — Ст. 286.
4. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 (із змін. і доп.) // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. — 1993. — № 9-10.
5. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
6. Про застосування статті 13 Закону України «Про державну службу»: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 641 // ЗПУ. — 1995. — № 12. — Ст. 279.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: Дело, 1999. — С. 131.

УДК 349.2

*Н. В. Сорокіна,
здобувач ОНЮА*

ГЕНЕЗИС ПРАВОВОЇ ДУМКИ ЩОДО СФЕРИ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Формування та розвиток ринкових відносин знищили перепони для появи різноманітних форм власності та господарювання. Виникнення поряд з державними підприємствами кооперативів, господарських товариств, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, підприємств з іноземними інвестиціями, а також приватних та орендних підприємств вимагало визнання в якості суб'єкта трудового права працюючого власника. Цей термін, що був запроваджений російськими вченими В. І. Нікітінським та Т. Ю. Коршуновою [1] для позначення працівника, включеного у відносини власності з підприємством, на якому він працює, знайшов подальше застосування у науці трудового права.

Чинне законодавство України прямо не розмежовує працівників як суб'єктів трудових правовідносин на найманих працівників та працюючих власників. Однак ступінь включення працівника у відносини власності не може не впливати на обсяг і зміст його повноважень та зобов'язань. Умови праці найманих працівників достатньо чітко регламентуються діючим законодавством, а приналежність трудових відносин найманих працівників до сфери дії трудового

права ніким не оспорюється. Водночас питання про можливість включення працюючих власників у сферу дії трудового права викликало гострі дискусії серед вчених-юристів протягом всієї історії розвитку радянського трудового права.

У дискусії, яка тривала багато років, активно обговорювалась ідея «широкої» та «вузької» сфери дії трудового права. «Широка» сфера передбачала поширення норм трудового права не лише на робітників та службовців, а також й на членів колгоспів. Прихильником «широкої» сфери дії був А. Є. Пашерстнік, який відзначав, що сфера дії трудового права охоплює трудові відносини та всі інші відносини із застосування праці на підприємствах, установах, колгоспах, промислових та інших кооперативних артілях, а також трудові відносини в індивідуальних господарствах, які застосовують працю робітників для особистого обслуговування [2].

Прихильники «вузької» сфери дії трудового права наголошували на тому, що відносини із застосування праці колгоспників органічно пов'язані з відносинами членства в колгоспі, з колгоспною власністю, з майновими відносинами по участі у розподілі доходів та видатків колгоспу, створюючи в цілому єдине колгоспне правовідношення, яке суттєво відрізняється від трудового правовідношення робітників та службовців [3]. Г. К. Москаленко вважав головною помилкою прибічників «широкої» сфери дії трудового права те, що вони змішують цю галузь права з правом на працю, яке є одним з принципів всієї системи радянського права і цей принцип знаходить своє вираження і в державному, і в цивільному, і в колгоспному, і в інших галузях права [4].

На противагу цій позиції висловлювалися В. М. Догадов, Ф. М. Левіант, А. С. Пашков, підтримуючи «широку» сферу дії трудового права та наголошуючи на тому, що вони виходять не з принципу права на працю, а з єдності категорії трудових відносин [5].

Однак слід погодитися з думкою В. І. Нікітінського та Т. Ю. Коршунової про те, що предмет спору на той час фактично був відсутній. «Широка» сфера дії трудового права мало чим відрізнялася від «вузької», оскільки була відсутня необхідна соціальна та правова база для появи і розвитку трудових відносин дійсно працюючих власників.

Не було однозначної позиції щодо сфери дії трудового права й у законодавця. КЗпП 1918 та 1922 рр. діяв лише відносно найманих працівників, хоча наявність різноманітних форм власності примушувала законодавця приймати інколи спеціальні норми, що розповсюджували законодавство про працю й на інші категорії працюючих. Наприклад, на членів промислових кооперативних товариств та артілей, що були безпосередньо зайняті у виробництві [6].

В середині 30-х рр. суспільно-політична обстановка в країні змінилася: з'явилася тенденція до уніфікації форм господарського життя [7]. Було проголошено «широку» сферу дії трудового права, хоча до КЗпП відповідні зміни внесені не були.

В середині 50-х рр. було наголошено на необхідності найуважливішого вивчення питання про сферу дії трудового права, без правильного вирішення якого не мож-

на правильно побудувати систему майбутньої кодифікації законодавства про працю.

І все ж таки, у 1970 р. Основи законодавства про працю СРСР та союзних республік, а після них і КЗпП УРСР 1971 р. закріпили «вузьку» сферу дії трудового права, обмеживши його лише регулюванням праці робітників та службовців. Це сталося, певно, тому, що держава не мала можливості забезпечити однаковий рівень життя працівникам держпідприємств та членам колгоспів. Ст. 3 КЗпП УРСР мала назву «Регулювання праці членів колгоспів» і зазначала: «Праця членів колгоспів регулюється статутами колгоспів, які приймаються на основі і у відповідності з Примірним статутом колгоспу, а також законодавством Союзу РСР і Української РСР, що стосується колгоспів».

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. ст. 3 КЗпП була викладена у новій редакції: «Праця членів колгоспів та інших кооперативних організацій регулюється їх статутами, які приймаються на основі і у відповідності з Примірним статутом колгоспу, Примірним статутом кооперативу, а також законодавством Союзу РСР і Української РСР, що стосується колгоспів та інших кооперативних організацій».

Після 1988 р., коли з прийняттям Закону СРСР «Про кооперацію в СРСР» розпочався процес демонополізації державної власності, питання про сферу дії трудового права знов набуло актуальності. Так, Закон СРСР «Про підприємства в СРСР» виходив з того, що трудове законодавство повинно мати «широкую» сферу дії, а трудовий колектив підприємства повинен об'єднувати всіх громадян, що беруть участь своєю працею в його діяльності на підставі не лише трудового договору (контракту), але й «інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством» (ст.15).

Концепція «широкої» сфери дії трудового законодавства знайшла своє закріплення і в КЗпП УРСР. Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. суттєво розширив коло осіб, праця яких підпадає під дію норм трудового законодавства, так і тих, що знаходяться у зоні автономного регулювання. Статтю 3 КЗпП було викладено у наступній редакції: «Законодавство про працю України регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності з якими працівники мають трудові відносини. Особливості праці членів кооперативів, (у тому числі і колгоспів), орендних підприємств, працівників спільних підприємств визначаються їх статутами і чинним законодавством. Законодавство про працю не поширюється на осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю».

Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 липня 1995 р. до ст. 3 КЗпП знову були внесені зміни. Остаточна редакція частини 1 ст. 3 КЗпП підтвердила поширення КЗпП на трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Пізніше Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію» від 17 липня 1997 р. законодавцем було визнано поширення законодавства про працю на трудові відносини членів сільськогосподарських кооперативів.

Однак необхідно зазначити, що єдність правового регулювання праці зовсім не виключає, а навпаки, припускає і деякі особливості у правовому регулюванні праці громадян, зайнятих на підприємствах недержавної форми власності.

У частини 2 ст. 3 КЗпП закріплено положення про те, що особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами.

Зміст наведеної статті встановлює різноманітні підходи до регулювання трудових відносин, що дозволяє забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних і спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів регулювання. Якщо у ч. 1 ст. 3 КЗпП основним способом регулювання трудових відносин є загальне і тільки потім спеціальне регулювання, то у ч. 2 встановлено іншу схему. У ній перевагу віддано перш за все спеціальному, потім локальним нормативним та індивідуально-договірним актам. Якщо вказаними способами трудові відносини не врегульовано, застосовуються норми загального законодавства. Це дозволяє повною мірою врахувати всі особливості праці суб'єктів, перерахованих у ч. 2 ст. 3 КЗпП.

Але слід зазначити, що принципи ст. 3 КЗпП не знайшли точного закріплення у спеціальних нормах, які регулюють трудові відносини суб'єктів, вказаних у ч. 2 цієї статті, що створює певні труднощі у правозастосовчій практиці і не забезпечує належних гарантій у реалізації та захисті їхніх прав та інтересів.

Більш чітко стосовно сфери дії законодавства про працю щодо працюючих членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств висловився Пленум Верховного Суду України у п. 35 Постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» із доповненнями, внесеними Постановою Пленуму від 25 травня 1998 р. № 15 «Про внесення змін і доповнень у деякі Постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах». Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що при вирішенні трудових спорів членів таких підприємств судам слід мати на увазі, що: трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами (ст. 23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство»), а особливості праці членів кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч. 2 ст. 3 КЗпП межах; якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядку їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП; у справах про оплату членам кооперативу чи працівникам підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з по-

сади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП застосовуються до винних у цьому посадових осіб притягнутих до участі у справі на підставі ст. 109 ЦПК, у тому разі, коли питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

У підпункті 2 п. 35 цієї Постанови Пленум Верховного Суду України наголосив на тому, що чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх з певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі ст. ст. 43, 252 цього Кодексу. Спори з цих питань належить вирішувати, виходячи з відповідних норм законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів.

Проаналізувавши положення ст. 3 КЗпП та норми спеціального законодавства можна зробити висновок про те, що правовий режим праці членів названих підприємств може мати суттєві відмінності від умов, передбачених трудовим законодавством. Разом з тим, модель, закріплена в ст. 3 КЗпП, має певні недоліки. Так, у ч. 2 ст. 3 КЗпП немає вичерпного переліку працюючих власників, праця яких передбачає певні особливості, зокрема, не враховані господарські товариства.

З наведеної редакції ст. 3 КЗпП випливає висновок, що законодавство про працю поширюється як на осіб, що працюють за трудовим договором на умовах найму, так і на осіб, що включені у відносини власності з господарським товариством у повному обсязі. Але з цим важко погодитися, бо у правовому регулюванні праці учасників господарських товариств є певні особливості, що відрізняють їх правовий статус від статусу найманого працівника.

Варто зазначити, що цей недолік врахований під час підготовки проекту нового Трудового кодексу України. Так, у п. 2 ст. 3 проекту КЗпП визначено, що законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі при звільненні. Як бачимо, законодавець намагається розширити не тільки перелік підприємств, які можуть встановлювати відмінності від умов, передбачених трудовим законодавством, а й розширити коло відносин, на які такі особливості можуть поширюватись. Проте, серед вчених-юристів й досі точаться дискусії щодо меж поширення дії трудового права на працюючих власників.

Д. Г. Йосифіді, наприклад, пропонує повне автономне регулювання праці працюючих власників. Він вважає, що оскільки працівники колективних підприємств, що є одночасно власниками засобів виробництва, самостійно здійснюють управління підприємством, виникає самокерована система, для якої характерно внутрішньостатутне регулювання, у тому числі й процесу праці [8]. На його думку, при

самокерованій системі відсутня необхідність у централізованій регламентації внутрішньої діяльності і тому умови праці, тривалість робочого часу, розпорядок робочого дня, порядок надання вихідних днів, відпусток, включаючи додаткові, форми та розміри оплати праці тощо повинні встановлюватися самими членами колективного підприємства. Але підкреслюється, що мова йде про регулювання праці членів (учасників, засновників) таких підприємств, а не осіб, працюючих на цих підприємствах за трудовим договором.

На нашу думку, з такою позицією не можна погодитися з наступних підстав. Так, дійсно в умовах переходу до ринкових відносин відбувається зміщення на користь договору та відмова від жорстких централізованих приписів з боку законодавця. Регулювання трудових відносин в більшій мірі, ніж раніше, відбувається на основі індивідуальних договорів, локальних актів. Однак це не означає необхідності повної відмови від централізованого регулювання. На нашу думку, це призвело б до анулювання певних гарантій працюючих власників, свавілля з боку управлінських структур. Адже відомо про наявність в корпоративних підприємствах серед їх членів відносин влади та підлеглості. В корпоративних підприємствах (як і в державних) функціонують відповідні управлінські структури (голова, правління, рада підприємства тощо), що здійснюють керівництво виробництвом та підлеглими їм працівниками. Відсутність в законодавстві мінімального рівня соціальних гарантій для працюючих власників зробило б багатьох з них беззахисними перед обличчям управлінських структур. І хоча існує точка зору, що держава не повинна втручатися в регулювання відносин власності, а централізовані настанови розглядаються як обмеження свободи підприємництва, в дійсності мова повинна йти не про державне втручання, а про державну співдію, мета якої — виконання обов'язку держави по відношенню до людини та громадянина. Централізоване регулювання необхідне, але у поєднанні з локальними та індивідуально-договірними методами регулювання. І хоча трудові відносини працюючих власників мають ряд особливостей, які повинні бути враховані законодавцем, вони не відмінюють первісної трудової природи цих відносин. Тому, на наш погляд, і регулюватися вони повинні перш за все законодавством про працю, але з деякими особливостями, передбаченими відповідними законодавчими актами (про господарські товариства, кооперативи, сільськогосподарські підприємства тощо).

По-перше, помилково вважається, що корпоративні підприємства створюються лише для отримання прибутку, здійснення комерційної діяльності. Це не зовсім так, бо метою створення цих підприємств безумовно є й розвиток суспільного виробництва, у підвищенні рівня якого зацікавлено суспільство. Але ж там, де є спільне, суспільне виробництво, повинно бути й трудове право, бо воно, як відомо, з'явилося в якості самостійної галузі як результат необхідності соціальної захищеності при спільній праці, як сукупність певних гарантій. Що ж стосується особливостей, обумовлених більш тісним з'єднанням трудових відносин з відносинами власності, то вони можуть та повинні знайти закріплення у локальних нормативних та індивідуально-договірних актах.

По-друге, практика свідчить, що за допомогою лише спеціальних законів, локальних нормативно-правових актів, статуту підприємства, не можливо забезпечити всеохоплююче регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин.

Виникає питання, чи доцільно штучно встановлювати межі дії трудового законодавства залежно від форм власності, грошових та майнових внесків до майна корпоративного підприємства, тим більше, що без застосування трудового законодавства таким підприємствам не обійтися? Адже не випадково діючі статuti корпоративних підприємств для вирішення питань часу відпочинку, трудового стажу, охорони праці, відпусток по вагітності та пологах та по догляду за дитиною, відшкодування шкоди здоров'ю працівників та цілого ряду інших питань також відсилають до загального законодавства про працю. Отже, немає необхідності вигадувати «власну» систему правового регулювання трудових відносин для працюючих власників, якщо є «загальна», спроможна задовольнити інтереси всього суспільства, в тому числі й окремих його груп.

Потрібно відзначити, що конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці не розмежовують державні та приватні підприємства, працюючих членів корпоративних підприємств та найманих працівників, тобто по суті також виходять з «широкої» сфери дії законодавства про працю.

На майбутнє законодавець намагається закріпити «широку» сферу дії норм трудового законодавства, при цьому не збільшуючи перелік осіб, на яких поширюється їх дія, сформулювавши у проекті Трудового кодексу положення про те, що трудове законодавство регулює трудові відносини, визначені Кодексом.

Але єдине у своїй основі трудове право, регулюючи працю працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої приналежності, не може бути однаковим за змістом та характером норм для усіх підприємств. Слід мати на увазі, що різний ступінь включення працівника у відносини власності повинен відображатися на обсязі гарантій, встановлених державою, основна мета якого — сприяти тим, хто потребує захисту, не втручаючись у відносини власності. Правове регулювання трудових відносин працюючих власників повинно здійснюватися з урахуванням особливостей праці на корпоративних підприємствах. Отже, законодавцю необхідно забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних і спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів регулювання трудових відносин працюючих власників.

Література

1. Пикитинский В. И., Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. — 1992. — № 6. — С. 48–58.
2. Пашеретник А. Е. О сфере действия советского трудового права // Сорок лет Советского государства и права и развитие правовой науки: Тез. докл. — Л., 1957. — С. 75.
3. Москалецко Г. К. К вопросу о кодификации советского законодательства о труде // Вопросы кодификации: Сб. науч. ст. — М., 1957. — С. 125.
4. Там само. — С. 124.
5. Догадов В. М., Левинайт Ф. М., Пашков А. С. К вопросу о системе «Основа законодательства о труде» // Вопросы кодификации советского права. — Л., 1957. — Вып. 1. — С. 18–29.

6. Про охорону праці та забезпечення прав осіб, працюючих в промислових кооперативних підприємствах: Постанова РНК РРФСР від 26 вересня 1922 р. // *СУ РРФСР*. — 1922. — № 63. — Ст. 810.
7. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и Пленумов ЦК. — М., 1984. — Т. 5. — С. 138.
8. Йосифиди Д. Г. Формы труда и их правовое опосредование // *Государство и право*. — 1992. — № 11. — С. 67.