

МАТЕРІАЛЬНИЙ ТА ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин складають суб'єктивні права та обов'язки працівника і роботодавця. «Встановлення трудових правовідносин означає регулювання фактичної діяльності працівника, з одного боку, та організації, від імені якої виступає адміністрація, — з іншого. Ця діяльність торкається різних аспектів відносин в сфері праці: виконання працівниками певної трудової функції, оплати результатів їх праці з адміністрацією, створення нормальних умов для роботи», — відзначає М. Бару [2, 54]. Погоджуючись з вченим в тому, що трудове правовідношення має матеріальний та юридичний зміст, однак є певна неточність визначення сторін індивідуального трудового правовідношення. Однією стороною такого правовідношення є працівник, а іншою не організація, від імені якої виступає адміністрація, а роботодавець. Термін «організація в обличчі адміністрації» в якості сторони індивідуального трудового правовідношення не відповідає реаліям сьогодення. Він був доречним у часи, коли держава була єдиним власником основних засобів виробництва. Сьогодні держава є одним з таких власників, тому іншою стороною індивідуального трудового правовідношення є саме роботодавець. Термін «роботодавець» є універсальним і охоплює усіх власників засобів виробництва, які наймають працівників для виконання певної трудової діяльності щодо створення матеріальних чи духовних благ на умовах трудового договору або контракту.

Фактична діяльність працівника та роботодавця є матеріальним змістом індивідуального трудового правовідношення. Матеріальний зміст даного правовідношення нерозривно пов'язаний та підпорядкований вольовому або юридичному змісту, тобто суб'єктивним правам та обов'язкам учасників індивідуального трудового правовідношення. Фактичні дії, які складають необхідний компонент індивідуальних трудових правовідносин, набувають за допомогою норм права якісну визначеність та цілеспрямованість. Саме у цьому полягає основна особливість механізму регулюючого впливу норм трудового права на фактичну поведінку суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Відтак, вольовий або юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин складають суб'єктивні трудові права та обов'язки працівника і роботодавця. Так, П. Д. Пилипенко доводить, що в основі обов'язку працівника виконувати певну трудову функцію, що складає головний зміст індивідуально-трудового правовідношення, полягають виробничі відносини по суспільному розподілу праці, які й знаходять відображення в закріпленні трудящих за різними сферами її застосування. В основі обов'язку роботодавця оплачувати працю згідно з кількістю та якістю є виробничі розподільчі відносини, які виступають зворотньою стороною виробництва і є формою відтворення робочої сили. Зв'язок

означених основних обов'язків (прав) працівника і роботодавця, або інакше виконання трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку і оплата праці з забезпеченням належних її умов, є головним трудовим зв'язком, що визначає зміст індивідуального трудового правовідношення [5, 68]. Погоджуючись з автором у тому, що змістом індивідуального трудового правовідношення є права та обов'язки сторін трудового договору, відзначимо, що цей зв'язок полягає не лише у виконанні певної трудової функції, підпорядкуванні правилам внутрішнього трудового розпорядку, оплаті праці та забезпеченні належних умов для трудової діяльності працівника, але й інших трудових правах та обов'язках. Зміст індивідуальних трудових правовідносин є складним за характером, бо передбачає існування цілої системи прав та обов'язків працівника і роботодавця, без яких стає неможливим розвиток цих відносин.

Як ціле індивідуальне трудове правовідношення не може існувати без складових частин, передбачаючих постійну, систематичну реалізацію у просторі та у часі відповідних прав та обов'язків сторін, узятих на себе по трудовому договору. О. Барабаш індивідуальним трудовим правовідношенням вважає зв'язок права громадянина на отримання оплачуваної та безпечної роботи і обов'язку її виконання відповідно до встановлених правил з обов'язком роботодавця надати таку роботу і з правом вимагати належного її виконання. Відносини, пов'язані з оплатою праці, робочим часом, часом відпочинку, охороною праці, дисципліною праці тощо, він відносить до доповнюючих основне індивідуальне трудове правовідношення [1, 65]. Однак єдність індивідуальних трудових правовідносин полягає не в тому, що виокремлення з них того чи іншого елемента означає припинення трудового договору, а в тому, що лише в єдності обов'язкових елементів (прав та обов'язків) вони мають цілісний зміст. Система індивідуально-трудова правовідносин має складну структуру, яка характеризується не однією якоюсь правомочністю на одній стороні та відповідним цій правомочності обов'язком — на іншій, а багатьма взаємопов'язаними правами та обов'язками.

Належне виконання обов'язків та повна і своєчасна реалізація прав працівником та роботодавцем дозволяє також розглядати зміст індивідуальних трудових правовідносин з точки зору правомірної поведінки сторін трудового договору. Тим паче, що у науці трудового права «глибоке дослідження отримав юридичний бік змісту трудового правовідношення (суб'єктивні права і обов'язки) та незрівнянно менше — матеріальний бік даного змісту означеного правовідношення як фактична поведінка, яку уповноважений може, а правозобов'язаний — мусить здійснити». Правова поведінка працівників менше досліджувалась вченими, хоча, як справедливо підкреслює Ю. С. Диносова, «наукове дослідження різних видів та форм правової поведінки потрібне для того, щоб підвищити ефективність дії трудового права, зміцнити його роль в житті суспільства, сприяти подальшому зміцненню законності і правопорядку» [4, 237]. Отже, правова поведінка працівників за змістом характеризується: реалізацією суб'єктивних прав; виконанням суб'єктивних обов'язків; невиконанням

пих обов'язків або вчиненням заборонених дій; утриманням від вчинення заборонених дій; вчиненням інших дій, не заборонених нормами трудового права.

Зміст індивідуального трудового правовідношення відображається у правових статусах працівника та роботодавця, адже правовий статус містить статутні права і обов'язки суб'єктів трудового права та їх гарантії. Правовий статус — категорія не лише багатоаспектна, але й багатоелементна. Це правовий інститут, що має складну структуру. Цим і обумовлено розмаїття точок зору, позицій вчених щодо сутності, змісту, основних рис та властивостей даного феномену. Відмічається, що статус (лат. status — стан, положення) — встановлене нормами права положення його суб'єктів, сукупність їх прав і обов'язків. Статус — це соціальний, співвідносний стан (позиція) індивідуума або групи в соціальній системі, що визначається низкою ознак, специфічних для даної системи (економічних, професійних, етичних і інших). Люди, що володіють одним і тим же статусом, виявляють ряд подібних особистих рис, що позначаються як «соціальний тип» особистості. Залежно від того, яку позицію займає людина завдяки природним ознакам (раса, соціальне походження) чи завдяки власним зусиллям (освіта, заслуги), розрізняють відповідно «природний» і «досягнутий» статус. Кожен статус може порівнюватися з іншим за тією чи іншою ознакою, співвідносною з суспільною системою цінностей, набуваючи, таким чином, певний «соціальний престиж». В. Воловик розглядає під соціально-правовим статусом «не тільки сутність прав, обов'язків і гарантій, а ще й місце суб'єктів у соціальній системі суспільства». Він вважає, що таке місце визначається не тільки законом, а переважно уявою всіх суб'єктів суспільних відносин про нього. Для ефективної реалізації соціально-правового статусу суб'єкта права необхідно три особливо важливих фактори: наявність правової культури населення, професійне виконання суб'єктом права своїх функціональних обов'язків та стабільне економічне становище держави. Статус — це сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації; комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації [3, 63].

О. Ярошенко аналізуючи сутність категорії «правовий статус», підкреслює значимість єдності прав, свобод і обов'язків. В ситуації порушення цієї єдності настає необхідність корекції механізму правового регулювання, а наявність цієї єдності повинна забезпечуватися системою контролю з боку інших суб'єктів правового регулювання. Під правовим статусом розуміється сукупність прав і свобод, обов'язків та відповідальності особистості, встановлюючих її правове положення в суспільстві [6, 75]. Він наводить наступні основні риси правового статусу: а) права, свободи і обов'язки, що утворюють правовий статус, є рівними, кожна особистість (в межах свого статусу) має право на рівний захист з боку закону, незалежно від будь-яких обставин, юридичну можливість скористуватися наданими їй правами та виконати покладені на неї обов'язки; б) права, свободи та обов'язки особистості, зафіксовані в правових нормах, є найвищою цінністю, а їх визнання, дотримання і захист — головним обов'язком

держави; в) права, свободи та обов'язки гарантовані в інтересах суспільства і держави, кожної особистості окремо; г) права, свободи та обов'язки особистості виступають як єдина система, яка поступово розширюється і поглиблюється; д) права, свободи і обов'язки є необхідною умовою та передумовою буття особистості, в певній мірі відображають природу держави; е) права, свободи та обов'язки, які входять в правовий статус особистості, характеризуються єдністю, що виявляється в їх соціально-економічному призначенні.

Правовий статус і працівника, і роботодавця має галузевий характер: їх права та обов'язки визначаються нормами трудового права. В основі їх правового статусу полягає їх фактичне положення, необхідне для досягнення їх цілей, задоволення прагнень та бажань. Водночас правовий статус працівника і роботодавця — комплексна, інтеграційна категорія, яка відображає взаємовідносини держави, працівника і роботодавця в процесі функціонування підприємства, установи чи організації. Тому важливо, щоб сторони трудового договору чітко уявляли свій стан, свої права і обов'язки. Поняття правовий статус працівника і роботодавця має широкий і вузький вимір. У широкому вимірі це: правові норми, що встановлюють даний статус; правосуб'єктність; основні права і обов'язки; законні інтереси; юридична відповідальність; правові принципи регулювання цього різновиду суспільних відносин; правовідносини в цій сфері. У вузькому вимірі — це сукупність прав і обов'язків, якими володіють суб'єкти відповідних правовідносин. Ці права і обов'язки складають основний зміст, ядро правового статусу працівника і роботодавця.

Таким чином, основою «ядром» правового статусу працівника і роботодавця є їх трудові права та обов'язки. Суб'єктивними правами і обов'язками володіє кожний працівник як учасник трудових правовідносин. Ці права, а до них слід віднести право на працю, на відпочинок, на здорові і безпечні умови праці тощо, визначають правовий статус працівника. Компонентом врегулювання поведінки працівників в рамках трудових правовідносин є також їх трудові обов'язки. До таких обов'язків необхідно віднести сукупність належних дій працівників, що пов'язані з їх участю, особистою працею у виконанні завдань того підприємства, з яким вони перебувають у трудових правовідносинах. Обсяг і характер трудових обов'язків залежить від багатьох чинників і конкретизуються стосовно до роду роботи (спеціальність, кваліфікація, посада) і особи працівника. Отже, трудові права та обов'язки працівників і роботодавців є основою їх правового статусу і тим засобом, за допомогою якого відбувається зв'язок між ними в індивідуальних трудових правовідносинах. Правовідношення — це зв'язок між людьми за допомогою суб'єктивних прав та юридичних обов'язків. Це особлива форма зв'язку, зв'язок через права та обов'язки, які закріплені в нормах об'єктивного права. Носій суб'єктивного права — особа уповноважена, носій юридичного обов'язку — особа зобов'язана. В правовідношенні уповноваженій особі завжди протистоїть особа зобов'язана, будь-то інша людина, організація, державний орган чи держава у цілому. У цьому ключі трудові правовідносини, які виникають між працівником та роботодавцем під час укладення трудового договору чи контракту мають саме індивіду-

альний характер. Індивідуалізація тут відбувається як поіменно, так і за назвою соціальних ролей.

Література

1. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. — 1998. — № 3. — С. 63–66.
2. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість // Право України. — 1998. — № 2. — С. 54–56.
3. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців // Право України. — 1997. — № 1. — С. 63.
4. Диносова Ю. С. Громадяни як суб'єкти трудового права // Правова держава в дослідженнях працівників-початківців. — 2003. — С. 235–238.
5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорій трудового права / П. Д. Пилипенко — Л., 1999. — 243 с.
6. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників // Право України. — 1999. — № 3. — С. 74–76.

Анотація

Римар І. А. Зміст індивідуальних трудових відносин. — Стаття.

Дана стаття присвячена змісту індивідуальних трудових відносин, розкриттю їх сутності і значення для науки і практики трудового права. Аналізується юридичний та матеріальний зміст індивідуальних трудових відносин. У статті розглядаються питання визначення правового статусу суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові правовідносини, індивідуальні трудові відносини, працівник, роботодавець, правовий статус.

Аннотация

Римар И. А. Содержание индивидуальных трудовых отношений. — Статья.

Статья посвящена содержанию индивидуальных трудовых отношений, раскрытию их сущности и значения для науки и практики трудового права. Анализируется юридическое и материальное содержание индивидуальных трудовых отношений. В статье рассматриваются вопросы определения правового статуса субъектов индивидуальных трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, индивидуальные трудовые отношения, работник, работодатель, правовой статус.

Summary

Rymar I. A. Contents of individual labor relations. — Article.

A scientific article is devoted contents of individual labor relations, uncovering their essence and significance for the science and practice of labor law. Also, the thesis is devoted to the complex analysis jurisdiction and material contents of individual labor relations. The article is devoted to examination of questions of legal status of subjects of individual labour relations.

Keywords: fundamental labor rights, individual labor relations, employee, employer, legal status.