

Підбиваючи аналіз точок зору вчених щодо суті й змісту колективного договору та узагальнюючи виявлені нами ознаки останнього, визначимо його поняття як виражену у формі локального нормативно-правового акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації.

Список літератури: 1. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / Я.М. Шевченко, О.М. Малевіна, А.Л. Салатко. Х. 1999. 2. Луканьов І. Контрактна система найму та ефективність її впровадження в сільському господарстві // Україна і аспекти праці. 1996. №5. 3. Венедиктов В.С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Право і Безпека. 2003. Спецвипуск. 4. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х. 2000. 5. Барабаш О.Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканської науково-практичної конференції. Харків. 1995. 6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст. 375. 7. Кисилев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для ВУЗов. М., 1999. 8. Курилов В.И. Личность. Труд. Права. М., 1989. 9. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. М., 1972. 10. Гурьянова Л., Шапаренко А. Коллективный договор и соглашение по социальным вопросам и охране труда на сельскохозяйственном предприятии. М., 1982. 11. Лосица И.А. Коллективный договор в условиях перехода к рыночной экономике: Дис... канд. юрид. наук. Х., 1997. 12. Прокопенко В.І. Трудове право України. Х., 1998. 13. Акопова Е.М., Еренина С.Н. Комментарии к законодательству о трудовых договорах: Ростов на Дону, 1995. 14. Чанышева Г.І., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 15. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. 16. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право. 1976. №11. 17. Архипова Б.А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных и общестественных предприятиях: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. М., 1971. 18. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Курс лекцій. К., 2003. Ч.1. 19. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенко. Львів, 1996. 20. Мушко З.Н., Чмихало Н.В. Трудовое право в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. Х., 2002. 21. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995. 22. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2001.

Надійшла до редколегії 11.01.04

Д.В. Сичов

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Момент виникнення індивідуального трудового правовідношення прямо пов'язаний з укладенням між працівником та працедавцем трудового договору чи контракту. «Для виникнення правовідношення потрібна подія або дія, передбачена нормою, але не створюваний нею юридичний факт. Для трудового правовідношення таким фактом є укладення трудового до-

говору» [1, с.115]. «Юридичною підставою для виникнення комплексу конкретних індивідуальних трудових відносин є трудовий договір, згідно з яким працівник включається в трудовий колектив, зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись єдиним правилам колективної праці, а підприємство як виробнича ланка, в якій відбувається безпосереднє поєднання робочої сили з засобами виробництва, зобов'язується оплачувати працівнику його працю та забезпечувати належні умови праці» [2, с.90].

Саме в межах трудового договору відбувається фактичне індивідуальне трудове відношення. У цьому ракурсі погоджуємося з О.І. Процевським у тому, що трудовий договір – це форма трудового правовідношення [3, с.60]. «Правовими межами індивідуальних трудових відносин є рамки трудового договору. Індивідуальні трудові відносини – це відносини в межах трудового договору, відносини за межами договору – не відносяться до таких» – відзначають С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський [4, с.102].

Відповідно до законодавства, зміст трудового договору складають умови про обов'язки і права його сторін. Відповідно до ст.21 Кодексу законів про працю України трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник, підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Таким чином, трудовий договір є не лише юридичним фактом, що породжує виникнення конкретного індивідуального трудового правовідношення, але й юридичною основою для поширення на взаємовідносини сторін усього трудового законодавства. Звідси висновок: індивідуальне трудове правовідношення є продуктом взаємодії двох соціальних явищ – трудового права та індивідуального трудового відношення, адже суспільно-трудове правовідношення – це синтез матеріального змісту та його вольового опосередкування, котре має правову форму [5, с.104]. Як зазначає В.І. Попов, для правильного регулювання трудових відносин потрібно виокремити: по-перше, індивідуальний зв'язок, фактичне відношення, по-друге, ідеальний правовий зв'язок, по-третє, поєднання ідеального з матеріальним – юридичної форми з фактичним змістом [6, с.60–61]. Виходить, що трудовий договір та індивідуальне трудове правовідношення, як результат і наслідок укладення між працівником та працедавцем трудової угоди, явища взаємообумовлені і складають єдине ціле. Можна навіть сказати, що трудовий договір – це індивідуальне трудове правовідношення в статичній, а індивідуальне трудове відношення – це трудовий договір в динаміці.

Незважаючи на важливість поняття договору для науки, правотворчої і правозастосовчої діяльності, його поняття знаходиться на стадії розробки. Питання суті та змісту договору досліджувалось багатьма вченими. Тому з цього приводу існує багато суджень та точок зору як у філософії, так і у соціології. Аналіз цих позицій дозволить нам визначитись з основними ознаками, рисами трудового договору, показати його роль та місце в процесі виникнення індивідуальних трудових відносин.

Історія свідчить, що мотив договору своїм витоком має державно-правову думку давніх греків, римлян і германців. Стоїкі обстоювали конвенціоналістську теорію суспільства; пізніше цей же мотив ми знаходимо у Епікура, Лукреція, Цицерона. Засуджений до смерті Сократ в платонівському діалозі «Критон» говорить про мовчазний договір, що зв'язував громадян з полісом, договір, з яким вони живуть, працюють, і який забороняє йому, Сократу, втікати, щоб уникнути смертного вироку. А в своїй пізній філософії Платон говорить вже про такий вид договору стосовно панування, який в Середні віки і на початку Нового часу буде відігравати серйозну роль. Укладатися він міг правителем та васалами і в межах вже існуючого державного правопорядку (в середні віки – феодалізм) давав конкретне визначення прав і обов'язків правителя. Цей договір, який через свою формулу називається також капітуляцією, був для правителя нагадуванням про те, що джерело його влади не він сам, і не тільки «божественне право», але що влада його нерозривно зв'язана з згодою васалів [7, с.170]. Філософи ХУІІ–ХУІІІ ст. під договором розуміли не просто згоду в межах вже існуючого політичного устрою; він слугував легітимацією державно-правової спільноти взагалі. Відомими представниками договірної теорії були Альтезій, Гроцій, Гоббс, Спіноза, Локк, Вольф, Руссо і Кант.

Однак договірну теорію серйозно критикували Юм, Адам Сміт, Берк, Гегель, Бентам, Остін і соціал-дарвіністи. Завдяки їхнім спільним зусиллям ідея договору протягом ХІХ ст. все більше і більше витіснялася на узбіччя, поки, врешті, повністю була забута [8, с.45–48].

Сьогодні теорія суспільного договору відроджується. Найбільш відомими її представниками є О.Хеффе, Д.Ролс і Р.Нозік. Усі вони опрацьовують договірну теорію права і справедливості. За О.Хеффе, договір, на відміну від звичної неформальної обіцянки, є наділена правовою силою угода, для якої суттєвими є три моменти. По-перше, за учасниками залишається право вільно вибирати, будуть вони приєднуватися до угоди чи ні. Підставою договору є однаковість сторін, добровільна згода, консенсус. По-друге, у випадку згоди йдеться про передачу певних прав і обов'язків, причому, частіше за все ця передача має взаємний характер (це може бути обмін товарів на послуги і навпаки, або обмін тих і других на гроші). Договір – це правова фігура не тільки приватного права, але і права публічного. Говорячи про договір, не можна, таким чином, все зводити лише до економічної сторони справи. По-третє, після укладення договору дотримання його умов стає правовим обов'язком кожного учасника, а недотримання веде до застосування відповідних штрафних санкцій [9, с.278–282]. Тож договір є актом визнання рівності сторін. Там, де має місце порушення угоди

можлива несправедливість. Відтак поняття договору є найважливіше для розуміння права і справедливості.

Світовий, передусім, європейський досвід нормотворення, нормореалізації в ринкових умовах засвідчує, що саме договір є корисною і необхідною формою впорядкування людських взаємин. Договірне право, як і звичаєве, не встановлюється якимось зовнішнім законодавцем. Тобто, правила звичаю та договору мають одну спільну властивість: про ті й інші можна сказати, що вони виникають зі стосунків людей між собою, а не застосовуються до цих стосунків якимось зовнішнім джерелом права. Сторони договору мають право створювати обов'язкові для себе норми. Правила, встановлені сторонами договору є для них обов'язковими, вони допомагають визначити їх юридичні права та обов'язки щодо одна одної. «Перша річ, яка впадає нам в око при більш близькому розгляді договору, – це специфічність термінології, – зазначає сучасний американський правник Л.Фуллер. Договір між двома сторонами, який має належну форму і певний предмет, являв собою, так би мовити закон у мініатюрі. Якщо ми хочемо довідатися про юридичні права та обов'язки сторін у межах сфери дії договору, ми дивимося на умови самого договору. У разі виникнення суперечки, суд тлумачить і застосовує ці умови значною мірою так, немовби вони були актом законодавчого органу» [9, с.87]. Тож умови договору мають вигляд якогось особливого різновиду законодавчого права. Англійський правник Г. Харт називає суб'єктів договірної права «приватними законодавцями». «Приватна особа правомочна визначати юридичні процедури у сфері своїх договорів, кредитів, заповітів шляхом встановлення прав і обов'язків» [10, с.47].

В сучасній юридичній науці відсутній єдиний підхід до визначення поняття договору, його властивостей і природи. Деякі визначення цього явища розроблялись галузевими науками для застосування в межах відповідної галузі. Так, у цивільному праві під договором розуміють угоду двох чи більшої кількості осіб про здійснення певних дій та встановлення регулюючих ці дії взаємних прав і обов'язків, виконання яких забезпечується заходами державно-організованого примусу [11, с.18]. В якості основних ознак договору виділяється: встановлення юридичного зв'язку між його учасниками; специфічний зміст виконання дій, які призводять до досягнення цілей учасників договору, задоволенню їх інтересів; визначення вимог до порядку та послідовності здійснення учасниками необхідних дій; реалізація ряду загальних начал та принципів цивільного права (взаємна рівність сторін, еквівалентний характер взаємовідносин між ними); забезпеченість заходами державно-організаційного впливу [12, с.116–117]. Відзначається, що договір за своїм призначенням є способом регулювання відносин між приватними особами згідно з їх індивідуальними інтересами та потребами. «Стрижневою силою будь-якого договору є угода сторін, тобто їх воля. Юридичні наслідки договору принципово настають саме тому, що їх бажали учасники договору» [13, с.245].

У трудовому праві договір та його ознаки розуміються по-іншому. Як відзначає А.Д. Корецкий, на відміну від цивільного права, тут зовсім відсутнє загальне вчення про договір. Кожний його різновид: трудовий дого-

вір, колективний договір, договір про повну матеріальну відповідальність, колективна угода – являють собою самостійний інститут зі своїми специфічними рисами і завданнями [14, с.11]. Це ще раз підкреслює необхідність спеціального дослідження позицій вчених щодо суті і поняття саме трудового договору. На думку А.Е. Пашерстника і В.П. Марченка, трудовий договір є правовою формою реалізації трудових прав і обов'язків працівників [15, с.58]. С.А. Іванов зазначає, що сутністю будь-якої угоди завжди є угода сторін. «Сутність трудового договору складає угода про трудову функцію працівника, тобто про виконання ним роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Встановлення трудової функції в договірному порядку свідчить про те, що конкретні форми застосування праці будь-якого працівника визначаються вільною волею, вільним розсудом самого працівника та підприємства» [16, с.68]. В.К. Міронов засвідчує, що трудовий договір є основною формою залучення громадян до праці в якості працівників. Трудовий договір як двостороння угода про прийняття на роботу найкращим чином дозволяє поєднувати особистісні та суспільні інтереси трудящих, інтереси індивіда та інтереси виробництва [17, с.52]. Р.З. Лівшиць вважає, що трудовий договір – це найважливіший центральний інститут трудового законодавства. Роль і місце договору в регулюванні трудових відносин обумовлені вільним характером праці. «Свобода праці полягає перш за все у тому, що кожний громадянин вибирає собі роботу, яка відповідає його можливостям, інтересам та прагненням [18, с.25]. Праця кожного працівника, – стверджує П.Ю. Вишинська, – реалізується на виробництві в межах трудового договору, який слугує формою реалізації права на працю [19, с.18]. П.Д. Пилипенко доводить, що трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Він є підставою виникнення трудових правовідносин і основною формою залучення до праці [20, с.49].

Отже, за юридичною природою трудовий договір є договором про працю між роботодавцем і найманим працівником. Ця основна його ознака характерна для всіх видів трудового договору. Трудовий договір – універсальна модель найму. Праця токаря, керівника підприємства, моряка, артиста, службовця здійснюється на підставі трудового договору. Працівник здає в найм власнику засобів виробництва (роботодавцю) свою здатність до праці. У застосуванні трудового договору найбільше проявляється основна функція трудового права – охорона трудових прав найманих працівників від надмірної експлуатації з боку власників. Слід підкреслити, що з точки зору права не має різниці чи працює особа за трудовим договором на державному підприємстві, установі, чи у колективному господарстві, чи у приватного власника. Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус, і будь-який власник зобов'язаний додержуватись всіх правил і гарантій щодо них, передбачених трудовим законодавством.

Характерними ознаками трудового договору слід вважати наступне. По-перше, трудовий договір – це перш за все угода між двома сторонами (суб'єктами трудового права): працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. По-друге, трудовий договір містить основні права та обов'язки сторін. Працівник зо-

бов'язується виконувати певну трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. По-третє, трудовий договір укладається між рівноправними основними суб'єктами трудового права та спрямований на взаємовигідне задоволення їх потреб за рахунок один одного. Оскільки однією з необхідних ознак будь-якої угоди є відсутність можливості у кожної з сторін нав'язувати іншій свої умови, укладення трудового договору можливе лише у тому випадку, якщо кожен з його учасників вважає його справедливим. Укладення трудового договору передбачає обопільну свободу вибору його сторін. Свобода вибору полягає в тому, що вони можуть як укласти трудовий договір, так і не укласти, як встановити певні додаткові його умови, так і не встановлювати їх. По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення індивідуального трудового правовідношення найманого працівника, породжуючи це правовідношення та дію його в часі. За трудовим договором працівник стає членом відповідного трудового колективу. Отже, хоча трудовий договір і лежить в основі виникнення та існування індивідуального трудового правовідношення і поняття ці тісно пов'язані, але їх доцільно розрізняти. Ця різниця полягає у наступному: трудовий договір – це угода, тобто юридичний акт, а індивідуальне трудове правовідношення – це правовий зв'язок, який виникає на підставі трудового договору. Основна функція трудового договору – забезпечити дію у часі індивідуального трудового правовідношення, регулювати його зміст. По-п'яте, трудовий договір є результатом специфічного прояву індивідуально-договірного методу правового регулювання трудових відносин, адже у змісті договору персоніфікуються такі умови, як: місце роботи, трудова функція, термін роботи та інші, у тому числі і додаткові трудові пільги, переваги, які встановлюються за згодою сторін. Індивідуальне правове регулювання здійснюється шляхом конкретизації загальних приписів, що містяться в нормах трудового законодавства. По-шосте, трудовий договір – це договір, що характеризується особистим характером, а тому він гарантує, охороняє особистість найманого працівника від незаконних умов праці, що можуть спричинити працівнику як моральну, так і фізичну шкоду. По-сьоме, за допомогою трудового договору можна якнайшвидше, найоперативніше врахувати динаміку соціальних та виробничих умов, з якими стикаються сторони трудового договору у процесі праці. По-восьме, трудовий договір як документ, фіксує наміри сторін діяти певним чином. Права і обов'язки сторін встановлені в трудовому договорі реалізуються у подальших діях сторін.

Такий підхід до з'ясування суті, змісту та основних ознак трудового договору дозволяє визначити його поняття як об'єктивовані у вигляді взаємопов'язаних прав та обов'язків наміри сторін діяти відповідно до встановлених у ньому основних і додаткових умов та трудового законодавства України.

Список літератури: 1. Гиндбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 2. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. К., 1984. 3. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. 4. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. 5. Смирнов О.В. Содержание трудового правоотношения // Труды ВЮЗИ. 1978. №56. 6. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск. 1983. 7. Корчевна Л.О. Договір як джерело західного права (до постановки проблеми) // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2003. Вип. 22. 8. Данилин О.Г., Тараненко В.М. Основи філософії: Навчальний посібник. Х., 2003. 9. Фуллер Л. Анатомія права. К., 1999. 10. Харч Г.Л. Концепція права. К., 1998. 11. Меркулов В.В. Гражданско-правовой договор в механизме регулирования товарно-денежных отношений. Рязань. 1994. 12. Цивільне право: Загальна частина / За редакцією О.А. Підпригори та Д.В. Бобрової. К., 1995. 13. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М., 1998. 14. Корецкий А.Д. Теоретико-правовые основы учения о договоре / Под общей ред. П.П. Баранова. СПб., 2001. 15. Пашерстник А.Е., Марченко В.П. Советское трудовое право. М., 1940. 16. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. 17. Миронов В.К. Трудовое право европейских социалистических стран. М., 1963. 18. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. 19. Вышинская Н.Ю. Роль срочного трудового договора в регулировании общественно-трудовых отношений // Межвузовский сборник научных трудов. П., 1986. 20. Трудове право України: Курс лекцій// За ред. П.Д. Пилипенка. Л., 1996.

Надійшла до редколегії 12.01.04

Т.П. Яценко

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В сучасних умовах, коли суспільство висуває підвищені вимоги до роботи всієї системи органів державного апарату, а їх діяльність справляє значний вплив на удосконалення суспільних відносин, розвиток економічних та соціальних процесів, набуває особливої важливості питання якісного оновлення кадрового складу ОВС України. Реалізація різноманітних державних функцій, виконання найважливіших суспільних завдань передбачає подальший зміст рівня кадрової роботи в органах системи МВС України, що неможливо без урахування новітніх наукових розробок і технологій у цій сфері, постійного удосконалення методів підбору кадрів, підвищення їх професійної майстерності.

Рівень розвитку окремих галузей знань залежить не тільки від стану і розвитку самої науки, але й від досягнення інших наук, котрі поповнюють базову галузь знань необхідною інформацією. Висновки і рекомендації психологічної науки (психології праці, політичної психології, психології управління) використовуються в теорії та практиці роботи з кадрами. Теорія та практика роботи з кадрами широко використовує висновки і рекомендації правознавства. Право – інструмент соціального регулювання, ефективний засіб управління соціальними відносинами. У спеціальній літературі узагальнюються та аналізуються норми, що регулюють роботу з кадрами,