

Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин

Конституція України закріпила за кожним громадянином право на працю як найманого працівника. Реалізація його залежить, по-перше, від волі (волевиявлення) особи, яка наймається на роботу, а по-друге, від волі (волевиявлення) роботодавця (власника чи уповноваженого ним органу). Ось чому, досліджуючи підстави виникнення трудових правовідносин, важливо звернути увагу на їх вольовий характер, оскільки кожна з них є проявом внутрішньої активності людини.

Підстави виникнення трудових правовідносин є частиною вольових обставин, які виникають між людьми щодо організації й застосування праці. Воля людини — елемент будь-якого її вчинку, що має юридичне значення. Це поняття правове. Поведінка передбачає певне вольове рішення, реалізація якого шляхом правомірної дії призводить до виникнення названих правовідносин. Вольовий момент характеризує ставлення людини до своєї поведінки та наслідків останньої з точки зору волі. Крім того, поведінку характеризує також інтелектуальний момент, без якого не можна уявити виникнення трудових правовідносин та їх здійснення. Названий момент характеризує ставлення особи до своїх дій та до їх наслідків з точки зору свідомості. «Бажати» настання наслідків свого рішення може лише той, хто уявляє сутність і значення здійснюваного, хто передбачає наслідки своїх дій. Коли йдеться про волю, завжди мають на увазі свідому цілеспрямованість людини. Воля завжди має бути підкореною свідомості. Людина повинна вміти свідомо регулювати свою поведінку, свідомо підпорядковувати свої спонукання розуму. Якщо її дії мають неусвідомлений характер, то визнати їх вольовими не можна. Обидва елементи суб'єктивного ставлення до вибору поведінки — вольовий та інтелектуальний існують у тісній взаємодії, зливаються в єдиному психологічному акті, який сприймається як явище об'єктивної реальності. Вольові дії людей у їх спілкуванні виражають взаємодію і взаємозалежність волі, спрямовані на певну усвідомлену мету, зважають на неї та на засоби її досягнення.

В умовах переходу до ринкової економіки призначення трудового права в цілому і підстав виникнення названих правовідносин, зокрема, не повинно зазнати суттєвих змін і, як і раніше, має забезпечувати поєднання інтересів працівника, власника засобів виробництва і суспільства. Отже, кожна підстава виникнення трудових правовідносин повинна відбивати ці інтереси і забезпечити їх реалізацію. Вона визначає напрям і зміст майбутньої трудової діяльності у свідомості сторін, передбачення результату, на досягнення якого спрямовані їх дії. За сучасних умов було б хибним вважати, що саме праця є основним спонукальним мотивом укладення трудового договору та інших підстав виникнення згаданих правовідносин, оскільки вона із засобу до життя не перетворилася в першу життєву потребу людини, навіть за умов «розвиненого» соціалізму. Економічні інтереси виступають спонукальним мотивом трудової діяльності людини, задоволення її матеріальних і духовних потреб. Не можна не погодитися з думкою В.Прокопенка, що, поступаючи на роботу на підставах, передбачених чинним трудовим законодавством, людина, перш за все, зацікавлена одержати для себе винагороду за виконання роботи і реалізувати свої потреби у роботі за певною професією, фахом, кваліфікацією в конкретному підприємстві, закладі, організації. Менш за все вона думає «про організацію товариської співпраці», «урегулювання спільної діяльності робітників і службовців» тощо¹.

Власник чи уповноважений ним орган мають свої інтереси і потреби як при укладенні трудового договору, так й в інших випадках виникнення названих правовідносин. Роботодавець має власний спонукальний мотив з огляду на свої інтереси. Для їх забезпечення кожен з власників застосовує різноманітні способи матеріального, соціального й іншого характеру з метою добору оптимального складу персоналу працівників. Якщо особа, яка поступає на роботу, не має необхідної професії, фаху, кваліфікації (або має кваліфікацію нижчу необхідної), роботодавець може відмовити їй

¹ Прокопенко В.І. Трудовий договір і трудові правовідносини. — К., 1971. — С. 52.

у прийнятті на роботу. Потреби й інтереси власника завжди обмежені його матеріальними, організаційними та іншими можливостями і законодавчими рамками.

Взаємні інтереси і потреби сторін проявляються вже на момент укладання трудового договору. За їх відсутності сторони згоди не доходять і юридичні факти, що породжують дані правовідносини, не виникають. Там, «де немає спільності інтересів, там не може бути єдності цілей, не кажучи вже про єдність дій»². Вольовий аспект підстав виникнення трудових правовідносин завжди розглядається як прояв волі (волевиявлення), як вольові дії сторін стосовно одне одного і щодо інших людей. Цей вольовий аспект будь-якої з підстав, він охоплюється свідомістю. Люди визнають безпосередній суспільний характер своїх і чужих дій (поведінки) та їх безпосередні результати.

Особливістю правового впливу на поведінку людей є те, що право надає регульованим ним обставинам правовий характер. Люди, проявляючи свою волю щодо одне одного, керуються нормами права. Наявність норми права, що встановлює певне правило поведінки, необхідна умова виникнення названих правовідносин. Кожне правило поведінки розраховане на певне коло обставин, за яких воно повинно застосовуватися. Однак не в усіх випадках наявність обставин, з якими норми права пов'язують юридичні наслідки, викликає останні. Наявність таких обставин не тягне за собою юридичних наслідків для осіб, які згідно із законом не можуть бути носіями прав та обов'язків, не можуть бути учасниками трудових правовідносин.

Таким чином, норми права, що регулюють порядок укладення трудового договору, обрання на посаду, прийняття у члени фермерського господарства тощо, впливають на поведінку, волю і свідомість відповідних суб'єктів. «Держава за допомогою норм права (як і за допомогою інших засобів — виховання, переконання, примусу) безпосередньо впливає на волю людей, домагаючись певної поведінки їх щодо одне одного і держави»³.

Впливаючи на сторони тим чи іншим способом, ставлячи їх у відповідне взаємне становище, держава домагається певного прояву волі останніх.

Сучасний розвиток трудового законодавства свідчить, що у процесі виникнення трудових відносин сторони перебувають в рівному правовому становищі і воля однієї з них не підкорена волі іншої. Названі правовідносини між сторонами можуть виникнути тільки в результаті угоди між ними шляхом погодження їх взаємної волі, а в окремих випадках необхідно погоджувати їх волю з волею уповноважених суб'єктів. У всякому разі одна сторона не може зобов'язати іншу поводитися так чи інакше, якщо такий обов'язок не ґрунтується на попередній домовленості чи законі.

Важливо зазначити, що висловлене не припускає можливості втручання якої-небудь «третьої» волі, за ініціативою (розпорядженням, наказом) якої роботодавець і громадянин повинні вступити в трудові правовідносини. Наприклад, рішення суду в певних випадках може зобов'язати роботодавця вступити в трудові правовідносини (ст. 232 КЗпП України), але його юридичну суть визначає безпосередня процесуальна мета — визнання чи присудження. Третя воля у даному разі покликана усунути перешкоди для нормального розвитку правової ситуації, а не породжувати трудові правовідносини. Судове рішення — це завжди акт правосуддя, що захищає ті чи інші права суб'єктів права. Рішення суду може вважатися юридичним фактом тільки в розумінні підстави для примусової реалізації повноваження, що є у позивача, але ніяк не може бути юридичним фактом, з яким закон пов'язує виникнення (зміну і припинення) суб'єктивного права.

Слід зауважити, що волевиявлення роботодавця може бути у простій і складній формах. Простою слід вважати ту ситуацію, в якій рішення про прийняття на роботу приймає один уповноважений на те суб'єкт (наприклад, директор підприємства або голова правління акціонерного товариства). До складних форм пропоную віднести ті, коли вимагається волевиявлення декількох уповноважених суб'єктів, які незалежно від свого правового становища беруть участь у вирішенні питання про прийняття на роботу особи. У цих випадках законодавець загальне волевиявлення роботодавця нібито «поділяє» на елементи — волевиявлення, тому тільки їх сукупність є волевиявленням роботодавця.

До останніх випадків належать: призначення на посаду вищестоящим органом; конкурсне заміщення посади; всі випадки згоди, погодження на посаді, подання на

² М а р к с К., Э н г е л ь с Ф. Революция и контрреволюция в Германии // Соч. — Т. 8. — М., 1961. — С. 14.

³ К а р п у ш и н М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1958. — С. 37.

посаду. Так, відповідно до п. 7 Типового положення про комітет у справах преси та інформації обласної, Київської міської держадміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 184 від 8 лютого 1996 р., голова комітету призначається на посаду головою відповідної держадміністрації за погодженням з Міністерством інформації⁴. Цей приклад ілюструє наявність двох елементів — волевиявлень, кожне з яких виражено певним уповноваженим на те суб'єктом. Без акту призначення або без акту погодження сталі трудові правовідносини не відбудуться. При цьому і глава відповідної державної адміністрації, і міністр інформації очолюють державні органи, які представляють інтереси власника — народу. Отже, при виникненні трудових правовідносин воля претендента на посаду погоджується з волею роботодавця, вираженою двома уповноваженими органами, і тому дія кожного з них містить елемент — волевиявлення, а у сукупності — волевиявлення роботодавця в цілому. Разом з тим зазначене положення закріплено в гіпотезі норми таким чином, що незрозуміло, хто з уповноважених суб'єктів, які представляють роботодавця, повинен першим вчинити відповідну дію. Для логічної ясності пропонується зживати термін «за згодою» у тих випадках, коли акт погодження передуватиме акту призначення (затвердження) на посаду. Якщо ж законодавець передбачає зворотню послідовність, тоді краще застосовувати термін «за погодженням».

Останнім часом при виникненні трудових правовідносин у нормах права закріплюється таке поняття як «подання». Так, у п. 7 Типового положення про міське (міст обласного та районного підпорядкування) управління (відділ) земельних ресурсів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 930 від 7 серпня 1996 р., міститься норма, за якою призначення начальника управління здійснюється головою Держкомзему за поданням, внесеним у встановленому порядку начальником обласного управління земельних ресурсів⁵. Як бачимо, акту подання надається такого ж значення як і акту призначення на посаду, про що свідчить, зокрема, вказівка про суворе дотримання порядку подання. Дана норма теж підтверджує наявність двох самостійних елементів волевиявлень роботодавця, без яких неможливе виникнення названих правовідносин.

Елементи — волевиявлення у фактичних складах — підставах виникнення трудових правовідносин відіграють роль погодження, оцінки, контролю процесу добору кадрів, дозволяють враховувати інтереси та потреби різних уповноважених суб'єктів. Застосування конструкцій фактичних складів з елементами — волевиявленнями, зокрема, дає можливість забезпечити баланс інтересів між різними гілками влади, між центральними і місцевими органами влади чи органами самоврядування у сфері реалізації кадрової політики держави.

У науці трудового права відсутня ясність, які юридичні акти волевиявлення породжують правовідносини з особами молодше 16-ти років. По-перше, слід зазначити, що згідно з вимогами ст. 188 КЗпП згода одного з батьків на укладення договору є актом, що виражає волевиявлення уповноваженого суб'єкта, який не є стороною трудових правовідносин. По-друге, даний юридичний акт виступає гарантією забезпечення законності при виникненні правовідносин, оскільки дозволяє батькам оцінити відповідність роботи та її умов інтересам неповнолітнього. Далі. Названий акт є самостійним елементом фактичного складу в ролі елемента — волевиявлення з боку неповнолітнього, оскільки його доповнює. Без цього юридичного акту фактичний склад не буде завершеним, а виникнення правовідносин буде незаконним. Будь-яке протиріччя тут відсутнє. Юридичний акт — волевиявлення батьків може водночас і виступати елементом фактичного складу, і виконувати функцію гарантії забезпечення законності при виникненні трудових правовідносин з особами молодше 16-ти років.

⁴ ЗП Уряду України. — 1996. — № 7. — Ст. 208.

⁵ ЗП Уряду України. — 1996. — № 16. — Ст. 441.

В.ЄРЬОМЕНКО

*кандидат юридичних наук
(Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого)*