

Ф. А. ЦЕСАРСЬКИЙ . СПІВВІДНОШЕННЯ ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО В ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ

Розглянута проблема співвідношення норм публічного та приватного права в трудовому договорі. Визначено, що трудовий договір являє собою юридичну систему, у якій поєднані публічні та приватні елементи, що відображає його суспільно – індивідуальну правову сутність.

Ключові слова: трудовий договір, приватне право, публічне право, держава, працівник.

Рассмотрена проблема соотношения норм публичного и частного права в трудовом договоре. Определено, что трудовой договор представляет юридическую систему, в которой совмещены публичные и частные элементы, что отражает его общественно-индивидуальную правовую сущность.

Ключевые слова: трудовой договор, частное право, публичное право, государство, работник.

In the article is stated at problem of value in public and private element in labor contracts. Determined that the contract is a legal system, which combines public and private elements that reflect its social – individual entity.

Key words: labor contract, private law, public law, state, employee.

Проблема гармонізації трудового законодавства України з трудовим правом європейських країн, яка є актуальною з точки зору стратегічного напрямку розвитку України, вимагає врахування того факту, що система західного законодавства традиційно поділяється на публічне і приватне право. З цього приводу перед наукою трудового права виникають певні проблеми, адже українське національне законодавство не має такого чіткого поділу, зокрема дана проблема торкається й трудового договору, який несе в собі як публічні, так і приватні елементи.

Відповідно характеристика трудового договору як найважливішого елемента трудового права й трудового законодавства з погляду співвідношення в ньому цих двох елементів безпосереднім чином пов'язана з вирішенням найважливіших теоретичних і практичних проблем, таких як визначення поняття трудового договору, співвідношення положень трудового договору і державного регулювання трудових відносин, форми і змісту трудового договору тощо.

Проблемі співвідношення приватних та публічних елементів у законодавстві присвячені роботи І. А. Покровського, Ф. В. Тарановського, Є. Н. Трубецького та ін. Питання, пов'язані із співвідношенням приватного та публічного в трудових відносинах досліджували В. Я. Гоц, О. І. Процевський, Є.Б. Хохлов та ін. Але не зважаючи на певну вивченість проблеми приватного та публічного в трудовому праві, питання їх співвідношення в трудовому договорі залишилися поза увагою науковців.

Визнання існування разом з публічним правом приватного (тобто права людини) сягає часів Давнього Риму. Вважається, що саме римський юрист Ульпіан започаткував цей розподіл права. Згідно з Ульпіаном, публічне право стосується стану Римської держави, а приватне право – користі окремих осіб. Приватне право складається з трьох частин: природного права (*jus naturale*), права народів (*jus gentium*) і цивільного права (*jus civile*)¹.

Якщо публічне право опосередковує ставлення держави до особи і виражає

© ЦЕСАРСЬКИЙ Фелікс Анатолійович – кандидат юридичних наук, доцент Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

інтереси суспільства в цілому, то приватне право захищає інтереси окремої особи. Такий розподіл права вважали зразковим багатьом століть тому. Поділ права на публічне і приватне був очевидним для більшості юристів романо-германської школи. Е. Дюркгейм називав його «найпоширенішою класифікацією»². З цього ж приводу ще в дорадянській період С. Н. Трубецької писав: «Всі юридичні відносини діляться на приватні й публічні: така класифікація є загальноприйнятою»³.

Така класифікація правовідносин (як приватних і публічних) у свій час не була сприйнята радянською юридичною наукою, оскільки в радянські часи було уведено табу на сам розподіл об'єктивного права на приватне й публічне. Дана обставина призвела, у свою чергу, до того, що питання про співвідношення приватних і публічних правовідносин радянськими вченими в загальній теорії права офіційно не піднімалося й належним чином не досліджувалося, оскільки такі роботи мали бути оцінені як антинаукові, з усіма наслідками, що випливають звідси. Разом із тим в дорадянський період дана проблема в юридичній літературі розглядалася активно, були визначені основні теоретичні засади розмежування приватного та публічного в системі права.

Наприклад, Ф. В. Тарановський критерії розходження між публічними й приватними правовідносинами визначає залежно від особистої участі в них суб'єкта державної влади. Він наголошує, що «...публічними визнаються всі ті правовідносини, одним із суб'єктів яких є держава (через свої органи) зі специфічним своїм характером носія примусової влади; приватними визнаються ті відносини, у яких держава відсутня як суб'єкт, або ж виступає на одній стороні відносини, але лише як носій майнових інтересів»⁴.

Розподіл Ф. В. Тарановським правовідносин на публічні й приватні залежно від особистої участі в них носіїв примусової державної влади вносить ясність у питання про те, що носіями державних владних повноважень є, у першу чергу, сама держава, державні органи й державні посадові особи. Разом з тим, саме по собі твердження про те, що публічними є ті правовідносини, у яких одним із суб'єктів бере участь сама держава як носій примусової влади, ніяких сумнівів не викликає. Можна вважати, що такі правовідносини являють собою класичний різновид публічних правовідносин, хоча й не вичерпують собою всі можливі варіанти правовідносин публічного характеру, зокрема в трудових правовідносинах, де в якості носія владних повноважень можуть виступати власники підприємств, які підпорядковані державі в сфері виконання владних повноважень на основі законодавчо визначених норм і правил. Відповідно суб'єкт державно-владних повноважень як сторона в публічних правовідносинах в сфері трудового права не є повністю розпорядником своїх прав, оскільки за ним безпосередньо стоїть держава як третя особа, права й обов'язки якої на практиці здійснює даний суб'єкт, яким може бути власник підприємства, його керівник і т. ін.

С. Н. Трубецької також зазначав, що «суб'єктами всякого публічного правочину є неодмінно дві особи – той або інший індивідуальний носій правочину й те соціальне ціле, права якого передаються індивіду. У кожному публічному правочині суб'єктом неодмінно є, по-перше, та або інша суспільна група, по-друге, індивід, через який соціальне ціле здійснює свої права»⁵.

Щодо учасників приватних правовідносин держава займає іншу позицію, на думку І. А. Покровського, тут «державна влада принципово утримується від безпосереднього й владного регулювання відносин; тут вона не ставить себе в положення єдиного центра, а, навпаки, надає право регулювання безлічі інших маленьких центрів, які мисляться як деякі самостійні соціальні одиниці»⁶.

Стосовно трудового права приватні відносини полягають в можливості

індивідуально визначати умови праці, інші суттєві аспекти трудової діяльності двома учасниками трудових правовідносин, таким чином розподіл на приватну та публічну складові є характерним трудового права, тобто є підстави стверджувати, що воно по своїй суті є публічно-приватним.

На публічний характер трудового права вказує В.Я. Гоц, який виділяє соціальні галузі права, в тому числі і трудове, стверджуючи, що воно призначено не тільки для захисту трудових прав громадян з боку держави, але і їхньої охорони на основі особистих договірних відносин між учасниками трудових процесів⁷.

Зі свого боку, А.І. Процевський зазначає, що трудове право складалося на базі не тільки приватного, але й публічного права, що визначає його своєрідний соціальний характер, яке розвивається по своїх власних законах, у значній мірі відрізняється від цивільно-правових відносин⁸.

Зауважимо, що публічно-приватний характер трудового права перш за все пов'язаний із тим, що воно має у своїй структурі дві складові: виробничу (економічну) і соціальну (захисну). З одного боку трудове право націлено на правове забезпечення процесу виробництва суспільного продукту, а з другого – на захист людини і її прав у трудових відносинах. При цьому, якщо перша функція стосується технічної сторони праці, підвищення його продуктивності, одержання вигоди й прибутку, то друга визначає внутрішній зміст трудових правовідносин, тобто гармонізацію інтересів всіх учасників на основі особистої волі.

Що стосується сучасного трудового права України, то в ньому також поєднуються публічні та приватні елементи, але в останні роки окреслилася тенденція до переваг приватних засад, у тому числі й у сфері дії трудових договорів. Зазначимо, що в різні історичні періоди співвідношення цих елементів було далеко неоднаковим.

Ідеологи держави пролетарської диктатури, маючи на озброєнні марксистську теорію, зрозуміло, сприйняли й ідеологію позитивізму (хоча, як відомо, згодом радянська юридична наука всіляко критикувала цю «буржуазну» концепцію). Право трактувалося як зведена в закон воля робочого класу, однак оскільки своє панування клас здійснює через державу, то право формулюється (або санкціонується) винятково державою. Зрозуміло, що при такому розумінні права говорити не тільки про обмеження держави правом, але навіть про незалежність права від держави було неможливо. Право взагалі й трудове право зокрема, таким чином, перетворювалося в інструмент держави, за допомогою якого вона керувала суспільством, у тому числі і у сфері економіки та трудових відносин.

Слід зазначити, що у своїй практичній реалізації зазначена концепція цілком логічно вписувалася в існуючий господарський механізм: право використовувалося державою на всіх рівнях її ієрархічної структури, починаючи від законодавчих органів, що приймають закони, і закінчуючи рівнем підприємства, де норми права видавалися адміністрацією – як низовою ланкою в системі державного управління економікою⁹.

Відповідно за часів радянської влади трудові правовідносини взагалі і відносини, які визначали функціонування трудових договорів носили ярко виражений публічний характер.

Зі зміною суспільно-політичного устрою в державі, розбудови ринкового господарського механізму й механізму регулювання суспільної праці, практичне втілення публічної концепції, принаймні в сфері дії трудового права, стає неефективним, майже неможливим. Справді, залучення до праці людей, що мають виключне право розпоряджатися своїми здатностями до праці, може здійснюватися, як правило, лише на основі договору. Індивідуальний трудовий договір, таким

чином, стає основним регулятором трудових відносин, юридичною формою, у якій здійснюється регуляція приватних відносин у процесі трудової діяльності¹⁰.

В сучасних історичних умовах фактична реалізація права на працю в одних випадках цілком визначається бажанням громадянина (наприклад, при індивідуальній і приватнопідприємницькій діяльності), в інших – залежить від згоди роботодавця (іншої сторони трудового договору), у третіх – обумовлюється додатковими юридичними фактами (обранням або призначенням на посаду й т. ін.). Таким чином із всіх форм (способів) реалізації права громадян на участь у трудових відносинах саме *трудоий договір* відповідає потребам ринкових трудових відносин, заснованих на найманому характері праці. Саме трудовий договір стає підставою виникнення та існування трудових правовідносин, виконує функцію їхнього специфічного регулятора в публічній та приватній сферах.

Так, згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це 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, з підляганням 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 сторін¹¹.

Публічні засади трудових договорів, незважаючи на певну втрату позицій, все ж таки залишаються важливою частиною договірних відносин на ринку праці, зокрема до цих аспектів трудових договорів можна віднести розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації, накладання дисциплінарних стягнень тощо. Окрім того, публічний характер трудового договору виявляється в тому, що за допомогою трудового договору здійснюється включення громадянина-працівника в трудовий колектив організації. З моменту укладення трудового договору громадянин стає працівником цієї організації, і на нього повністю поширюється трудове законодавство і дія локальних правових актів нормативного характеру, прийнятих в цій організації з трудових питань, які узгоджуються з нормами трудового законодавства.

Сфера дії приватних засад у трудовому договорі більш розвинута, оскільки трудовий договір покликаний індивідуалізувати трудові правовідносини стосовно конкретного працівника і конкретного роботодавця.

Приватна складова трудового договору включає три основних складових елементи: по-перше, сторони трудового договору; по-друге, специфіку прав і обов'язків, які зобов'язується виконувати працівник; по-третє, специфіку прав і обов'язків, які зобов'язується виконувати роботодавець¹².

Не менш важливим аспектом приватних засад у трудовому договорі є і те, що основними принципами укладення, існування та припинення трудового договору є добровільність волевиявлення та особиста відповідальність сторін. Зокрема, під час укладення трудового договору працівник, який влаштовується на роботу, готовий виконувати покладені на нього обов'язки. Роботодавець же доручає працівникові виконання трудової функції, визначеної в змісті договору, за певну винагороду, створивши для цього необхідні умови праці. «Технологічно» встановлення умов трудового договору здійснюється таким чином: роботодавець пропонує працівникові умови, які становлять зміст трудового договору. Роботодавець відносно самостійно формує ті умови, які перш за все спрямовані на досягнення цілей підприємства (установи, організації). При цьому роботодавець зв'язаний імперативною законодавчою вимогою про те, щоб ці умови не суперечили вимо-

гам чинного законодавства та не погіршували становище працівника. Є. В. Каплун, розглядаючи межі здійснення роботодавцем суб'єктивних прав, вважає, що до «загальних меж відносяться заборона зловживання правами, заборона погіршувати становище працівників порівняно з трудовим законодавством, колективними договорами, угодами, а також неприпустимо знижувати рівень прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством»¹³.

Працівник, у свою чергу, має право погодитися на ці умови й укласти трудовий договір або відмовитися від його укладення. Тобто характерною рисою договору є передусім свобода, яка передбачає, що сторони договору вільні у вирішенні питання, укладати чи не укладати їм договір. Воля сторін повинна бути не лише взаємною, а й узгодженою, що означає її збіжність за обсягом і за змістом.

Викладені позиції дають підстави зробити такий висновок: трудовий договір – це юридичний акт індивідуально-публічного, або приватно-публічного характеру, який регулює трудові правовідносини, що виникають між його сторонами. Він характеризується двома істотними ознаками – наявністю публічної складової, вираженої у примусовому характері його виконання на основі владних повноважень керівництва підприємства, яке в свою чергу підпорядковується державному примусу, та договірному індивідуального характеру трудового договору. У сучасних умовах трудовий договір є тією юридичною формою, що максимально надає можливість роботодавцю вільного здійснення добору необхідних працівників з урахуванням його власних інтересів і потреб. Отже, в договорі відбиваються свобода праці й договірний принципи регулювання трудових відносин, що дозволяють сторонам вільно та добровільно обирати один одного, виходячи зі своїх приватних інтересів на ринку праці в чому в найбільшій мірі виявляється приватний характер трудових договорів.

Таким чином, у загальнотеоретичному плані можна охарактеризувати трудовий договір як складну правову конструкцію, що включає в себе приватні та публічні елементи. В основі побудови цієї конструкції, або системи, лежать права та обов'язки учасників трудових правовідносин, які визначає сучасна правосвідомість, правова ідеологія, суспільно-політичні реалії та особисті інтереси робітників та роботодавців. У свою чергу приватна та публічна сутність трудового договору знаходить конкретизацію на суб'єктивному й об'єктивному рівнях трудового права. Якщо на першому рівні трудовий договір характеризує себе у зв'язку із правами робітників, то на другому рівні він відбиває інтереси суспільства й держави, які виражені в наявності елементів примусу в механізмі дії трудового договору.

1. *Юлдашев О. Х.* Міжнародне приватне право: теоретичні та прикладні аспекти. – К.: МАУП, 2004. – 571 с. 2. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии; пер. с франц. А. Б. Гофмана. – М.: Наука, 1990. – С. 123. 3. *Трубецкой Е. Н.* Энциклопедия права. – СПб.: Изд-во «Лань», 1998. – С. 192. 4. *Тарановский Ф. В.* Энциклопедия права. – СПб.: Изд-во «Лань», 2001. – С. 237. 5. Там же. – С. 198. 6. *Покровский И. А.* Основные проблемы гражданского права. – М.: Статут, 2001. – С. 38-40. 7. *Гоц В. Я.* Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1997. – Вип. 2. – С. 191. 8. *Процевский А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юр. лит, 1972 – С. 121. 9. *Хохлов Е. Б.* Субъективное трудовое право в системе права // Правоведение. – 1996. – № 2. – С. 59. 10. Там же. – С. 60. 11. *Кодекс законів про працю України* // Затверджується Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 // ВВР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. 12. *Пилипенко П.* Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 9. – С.

46. **13.** *Каплун Е. В.* Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2005. – С. 9-10.