

19-27

2/32

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

# ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

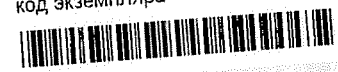
Республіканський міжвідомчий  
науковий збірник

Випуск 51

Засновано в 1976 р.

код екземпляра

55792



Харків  
2001

16136g

Х.е  
У-18 Проблеми де-  
жавотворення і  
захисту...

2003 зб. №1

- 03.04 - Терещак
- 04.04 - Михоль
- 4.04 - Руданко
- 17.04 - Бемітти
- 23.04. Курманова С.К.

10460g

Було б доцільним використати досвід зарубіжних держав, у законодавстві та судовій практиці яких вирішується поставлена проблема наступним чином: працівник у разі оскарження може бути фактично позбавлений роботи тільки після того, як суд визнає законність чи обґрунтованість звільнення і відповідне рішення набере законної сили. Це вигідний для працівників процедурний момент, який посилює правові гарантії захисту інтересів працівника.

Пункт 2 ст. 40 КЗпП України передбачає, що власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника за своєю ініціативою у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи. Названа вище Постанова Пленуму Верховного Суду роз'яснює, що звільнення з підстав, передбачених цим пунктом, визнається законним тільки у випадку, коли воно було здійснено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я працівник не може належним чином виконувати покладені на нього за трудовим договором обов'язки.

При виявленні власником невідповідності працівника займаній посаді з цих причин повинно виникати питання, внаслідок чого це відбулося. І гарантії для працівника мають бути поставлені в пряму залежність від того, чи мають ці причини об'єктивний характер – внаслідок загального захворювання, побутового нещасного випадку, чи вони мають суб'єктивний характер, як то: позбавлення водія права управляти транспортними засобами за управління автомобілем у нетверезому стані; вчинення дій, за які працівника засуджено до позбавлення права обіймати посаду на певний період; професійне захворювання або нещасний випадок на виробництві. Чинне законодавство не проводить диференціації правових гарантій названій категорії працівників залежно від причин виявленої необхідності, хоча така диференціація вкрай необхідна. Так, роботодавець зобов'язаний запропонувати такому працівникові незалежно від причин, що викликали невідповідність займаній посаді, іншу роботу, а в той же час не передбачено ніяких додаткових гарантій для працівників, які опинилися в такій ситуації внаслідок професійного захворювання, що, у свою чергу, викликано негативним впливом виробничих чинників.

*Список літератури:* І. Балюк М.Н., Гончарова Г.С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33.

2. Срьоменко В.М. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин // Право України. – 1998. – № 11. – С. 96-98. 3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 1997. – № 11-12. – 1039 с. 4. Мадіссон В. Взаємодія колективного й індивідуального інтересів як методологічна проблема філософії приватного права // Право України. – 1999. – № 1. – С. 31-35. 5. Мелешенко Н. О проблемах правоприменительной практики по делам об изменении трудового договора // Рос. юстиция. – 1997. – № 6. – С. 40. 6. Трудовое право: Учебник. – М.: Проспект. – 1998. – 443 с. 7. Юшко А. Розгляд судами трудових спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. – 1998. – № 9. – С. 18-22.

Надійшла до редакції 04.01.2001 р.

УДК 349.2

О. М. Ярошенко, канд. юрид. наук, доцент  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

### Правосуб'єктність роботодавця та її зміст

Роботодавець як сторона трудових правовідносин повинен володіти правосуб'єктністю. Під правосуб'єктністю прийнято розуміти визнану державою здатність даної особи (юридичної чи фізичної) бути суб'єктом права, тобто спроможність мати права й обов'язки і своїми діями набувати й реалізовувати їх. Трудова правосуб'єктність юридичних і фізичних осіб полягає у визнанні за ними права надавати громадянам роботу. Цю правосуб'єктність незрідка називають "роботодавчою", розуміючи в даному випадку під "роботою", яка надається працівникові, його зайнятість виконанням обумовленої трудової функції при встановленому внутрішньому трудовому розпорядку з оплатою праці та її охороною [3, с. 167].

Як і для працівника, для роботодавця головне значення має здатність бути стороною трудових правовідносин. В силу того, що всі вони у сфері трудового права ґрунтуються на трудових правовідносинах або тісно з ним пов'язані і поза ним не мають сенсу, юридично формалізована здатність роботодавця брати участь у трудових правовідносинах свідчить про його спроможність бути учасником і інших правовідносин приватноправового та публічноправового характеру, що входять до сфери дії трудового права. Окрім того, зміст правосуб'єктності будь-якого суб'єкта права складає його спроможність нести відповідальність, яка впливає з тих відносин, у яких вказана особа бере участь.

Якщо оцінювати правосуб'єктність роботодавця як потенційного учасника трудових правовідносин, ми повинні відрізнити тільки три елементи цієї правосуб'єктності. Щоб брати участь у трудових правовідносинах, роботодавець повинен бути спроможним: а) надати роботу працівникові й створити належні умови праці; б) оплатити працю працівника; в) нести відповідальність по зобов'язаннях, що випливають із факту його участі в трудових та інших відносинах, що регулюються трудовим правом.

При цьому специфіка праці як предмета трудових правовідносин передбачає, що роботодавець володіє здатністю надати не будь-яку роботу, а роботу постійного чи довгострокового характеру, яка здійснювалася б на користь роботодавця, під його керівництвом і була б з більшою чи меншою точністю кількісно і якісно визначена. Що ж стосується здатності оплатити працю, то тут також передбачається оплата, що має характер не одночасового акту; більш того, у випадку, якщо реальна робота працівника відсутня, але не з його вини, передбачається здатність роботодавця оплатити час простою.

Трудова правосуб'єктність роботодавця - юридичної особи, на відміну від трудової правосуб'єктності громадянина (працівника) -, фізичної особи -, є спеціальною. За своїм змістом трудова правосуб'єктність організації (юридичної особи) повинна відповідати цілям і завданням її діяльності, визначеним у її статуті. Відповідно до різниці цілей і завдань діяльності тих чи інших організацій (юридичних осіб) розрізняються зміст і обсяг трудової правосуб'єктності у різних роботодавців - юридичних осіб.

Наприклад, хоча структура юридичної особи в такій організаційно-правовій формі, як державне підприємство (засноване на праві оперативного управління), затверджується ним самим, фонд оплати й ліміт чисельності встановлюються вищестоящим органом. І тільки в межах вказаного ліміту, фонду оплати праці вони вправі приймати на роботу громадян. А для юридичних осіб - роботодавців бюджетної сфери державою передбачаються і розміри оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки.

Однак для інших юридичних осіб-роботодавців характерне значне розширення меж їх трудової правосуб'єктності. Вони самостійні у визначенні чисельності працівників, самі затверджують вид і систему оплати праці, структуру й органи управління, планують необхідні витрати тощо. Окрім того вони

укладають трудові договори (контракти) з тими громадянами і в тій чисельності, як це потрібно для виконання статутних завдань цієї юридичної особи.

Для виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця, тобто для його формування як суб'єкта права, необхідні певні умови (критерії). Вони поділяються на майнові (матеріальні) і формальні (юридичні).

Уся сукупність матеріальних умов правосуб'єктності роботодавця може бути описана однією формулою: це наявність у роботодавця своєї господарчої сфери діяльності, тобто такої, в якій би розгорталася трудова діяльність найманого працівника або у зв'язку з якою вона здійснювалася б.

У свою чергу, господарча сфера роботодавця складається в результаті взаємодії низки складників. Із їх числа вирізняємо передусє ім'я роботодавця. Завдяки визначенню імені (найменування) відбувається позначання даного суб'єкта в системі суспільних відносин, тобто відмежування, вирізнення господарчої сфери роботодавця з усієї системи суспільних відносин та його уособлення як власника прав та обов'язків.

Вирізняючи завдяки уособленню господарчу сферу, в якій передбачається застосування роботи працівника, і забезпечуючи, таким чином, можливість її ідентифікації в системі суспільних відносин, необхідно також визначити цілі, заради досягнення яких і створюється ця сфера діяльності. Цілі повинні мати не одноразовий, а тривалий характер.

Господарча сфера роботодавця організовується тільки за наявності в нього певного майна, використання якого забезпечить досягнення поставлених господарчих цілей. Знаходячись у господарчій сфері роботодавця, воно виконує дві функції: по-перше, складає речові чинники виробництва, використовуючи які працівник тільки й може виконувати свою роботу; по-друге, майно, виражене в грошовій формі, як правило, є необхідною умовою здатності роботодавця оплачувати роботу працівника.

Майно в більшості випадків належить роботодавцеві на праві власності. Разом з тим сучасне законодавство й господарча практика не виключають можливості належності майна роботодавцеві й на інших правових підставах. Зокрема, воно може бути закріплено за роботодавцем відповідно до договору оренди згідно зі ст. 2 Закону України "Про оренду майна державних підприємств та організацій" [2]. У деяких випадках майновою

основою діяльності роботодавця є майно, передане в господарче відання чи оперативне управління.

Не можна виключати й випадків, коли трудова діяльність працівника здійснюється на підставі або з використанням чинників виробництва, які належать самому цьому працівникові (наприклад, при здійсненні надомної роботи працівник виконує роботу на своїх власних засобах виробництва або, працюючи на підприємстві, використовує свій власний інструмент). Вважаємо, що в цьому випадку на період виконання роботи на користь роботодавця таке майно переходить у господарчу сферу роботодавця і використовується працівником для досягнення його цілей. Використання майна працівника повинно бути умовою трудового договору (контракту), однак на практиці часто таке використання оформлюється роботодавцем спеціальним договором оренди майна, наприклад, у випадку використання в інтересах (господарчих цілях) роботодавця особистого автомобіля працівника-водія. Якщо цивільно-правовий договір не укладається, факт переходу майна у відання роботодавця обумовлюється трудовим договором (контрактом), як і те, що роботодавець приймає на себе обов'язок технічного обслуговування майна й виплати компенсації за його зношування. Розмір і порядок виплати такої компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням із працівником (ст. 125 КЗпП України).

Наступним чинником, який визначає правосуб'єктність роботодавця, є наявність у нього організації. Це поняття можна розглядати в двох аспектах.

По-перше, щоб мати правосуб'єктність, дана особа повинна бути волездатною. Однак, якщо стосовно фізичної особи наявність волездатності презюмується, тому що вона досягла певного віку, і відсутнє судове рішення про позбавлення або обмеження її дієздатності, то для юридичної особи колективна воля має бути виявленою й законодавчо закріпленою, що може бути досягнуто тільки за умови, якщо ця юридична особа має органи, завдяки яким тільки й може виразити свою волю. У сфері трудового права організаційно-управлінська структура роботодавця забезпечує його функціонування як суб'єкта ринку праці і суб'єкта управління несамостійною працею.

По-друге, організація може розумітися і в нормативному (формальному) аспекті. Для забезпечення використання роботи

працівника вона повинна бути певним чином організована. А тому у формально-юридичному аспекті господарча сфера роботодавця являє собою внутрішній правопорядок, тобто врегульований відповідними нормами порядок відносин учасників виробництва в процесі праці. Цей правопорядок визначається насамперед трудовим договором (контрактом) учасників виробничого процесу, а також системою норм позадоговірного характеру, в тому числі й законодавством про працю.

Наявність організації є умовою правосуб'єктності роботодавця, яким виступають як юридичні, так і фізичні особи: для першої – як у матеріальному, так і нормативному аспектах, для другої – тільки в нормативному.

Що ж стосується юридичних (формальних) умов правосуб'єктності роботодавця, то їх призначення полягає в тому, щоб засвідчити існування особи як суб'єкта права (роботодавця); вони юридично оформляють існування особи як суб'єкта права. Сьогоднішній правопорядок в Україні передбачає функцію визнання суб'єктом права (констатацію наявності правосуб'єктності) виключно за державою.

Для виникнення трудової правосуб'єктності в особи, яка реалізує свою здатність до праці (працівника), достатньо, як правило, наявності вказівки нормативного акта, який визначає вік, по досягненні якого наявність правосуб'єктності передбачається (презюмується). Іншими словами, умови виникнення трудової правосуб'єктності у працівника деперсоніфіковані. Прямо протилежною є процедура констатації наявності правосуб'єктності в роботодавця: для виникнення його як суб'єкта трудового права, а отже, і сторони трудових правовідносин необхідні дві умови: а) наявність нормативного акта, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця; б) вказівка адміністративного акта держави, що констатує наявність трудової правосуб'єктності в конкретній особі. Таким адміністративним актом є акт державної реєстрації, який приймає відповідний компетентний державний орган.

Щодо юридичних осіб, то й необхідність державної реєстрації, і сама її процедура достатньо чітко закріплені в цивільному законодавстві. Юридична особа вважається створеною з моменту її державної реєстрації, а інколи – з моменту видання компетентним органом постанови про її утворення, якщо вона діє на підставі загального положення про організації даного виду (ст. 26

ЦК України). Відповідно, із цього моменту виникає й роботодавча правосуб'єктність юридичної особи. У фізичної особи, яка займається підприємницькою діяльністю, вона виникає з моменту державної реєстрації її як приватного підприємця.

У той же час сьогодні не можна сказати що-небудь певне стосовно процедури визнання роботодавцем стороною трудових правовідносин особи, яка застосовує чужу працю для задоволення побутових вимог у сфері домашнього господарства.

Останній нормативний акт, що регламентує працю осіб, які працюють у громадян за договорами, було прийнято ще наприкінці 80-х років. Відповідно до положення "Про умови праці осіб, які працюють у громадян за договорами, і форми договору", затвердженого постановою Держкомпраці СРСР по соціальних питаннях і Секретаріатом ВЦРПС від 28 квітня 1987 р. [1], робота осіб, які працюють у громадян за договорами (домашніх працівників), застосовується для виконання робіт у домашньому господарстві громадян, надання їм технічної допомоги в літературній та іншій творчій діяльності, інших видів послуг. До осіб, які працюють у громадян за договорами, відносять секретарів, бібліотекарів, водіїв автомашин та ін. Завдання їх діяльності – особисте обслуговування громадянина-роботодавця. Якщо останній приймає на роботу осіб із метою одержання прибутку, то він повинен пройти державну реєстрацію як індивідуальний підприємець.

Договір з домашніми працівниками не укладається, якщо робота має короткостроковий характер (до 10 днів у загальному протягом одного місяця). Його належить зареєструвати в державні службі зайнятості за місцем проживання роботодавця – фізичної особи у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи. Час роботи за договором зараховується в загальний і безперервний трудовий стаж у порядку, встановленому законодавством.

Не допускається укладення трудового договору громадянином з особами, які належать до його родини: це батьки, жінка (чоловік), брати, сестри, сини, дочки, а також брати, сестри, батьки та діти членів другого з подружжя. Це правило не поширюється на осіб, які здійснюють нагляд за інвалідами I групи з числа військовослужбовців, які стали інвалідами внаслідок поранення або каліцтва, одержаних під час захисту Вітчизни або при виконанні інших обов'язків військової служби, або внаслідок

захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті, а також які здійснюють нагляд за інвалідами I групи, які стали інвалідами внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання, та інвалідами за зором (сліпими).

Спори з приводу виконання договору розглядаються районним (міським) судом. У такому ж порядку розглядаються справи про визнання договору недійсним, якщо він був укладений, наприклад, без наміру виконувати передбачені в ньому зобов'язання (фіктивний договір).

Отже, як уже зазначалося, для існування якої-небудь особи суб'єкта трудового права – роботодавця необхідна сукупність умов матеріального і формального характеру. Відсутність формальних умов перетворює діяльність роботодавця на нелегальну, тобто незаконну, що підлягає припиненню і тягне за собою відповідальність. Наприклад, у сфері підприємництва діяльність незареєстрованих підприємств заборонена. Доходи, одержані від діяльності незареєстрованих підприємств, стягуються через суд і направляються в бюджет. На жаль, слід відмітити, що поки що у сфері трудового права не існує достатньо чіткого вирішення питання про правові наслідки діяльності незареєстрованого роботодавця, включаючи його відповідальність перед працівниками. Ми вважаємо, що визнання діяльності незареєстрованого роботодавця незаконною не повинно тягти відповідальності для осіб, які працюють у нього за трудовим договором (контрактом); більше того, це має служити підставою для відповідальності роботодавця перед працівниками, яких він прийняв на роботу й інтереси яких ним порушуються.

Названі працівники повинні, як мінімум, мати право одержати заробітну плату, що їм належить, вихідну допомогу, зарахування часу роботи до трудового стажу, а роботодавець зобов'язаний зробити всі необхідні платежі, включаючи відрахування до Пенсійного фонду та в інші централізовані й місцеві фонди. Зрозуміло, що визнання діяльності незареєстрованого роботодавця незаконною при дотриманні й виконанні інших необхідних умов не повинно бути перешкодою для реєстрації його як роботодавця в майбутньому.

Відсутність умов матеріального характеру перетворює роботодавця на юридичну форму, позбавлену економічного й організаційного змісту. У тому й полягає недолік нормативістських теорій юридичної особи, що вони відривають форму від змісту,

надаючи самодостатнього значення формі: якщо в колишній радянській юриспруденції міг існувати суб'єкт права без особи, то за нормативістськими концепціями можливе існування й особи поза суб'єктом. У сфері трудових відносин відсутність матеріальних умов для роботодавчої правосуб'єктності, по-перше, позбавляє даного суб'єкта можливості укласти трудові договори, а також його реєстрації як роботодавця, по-друге, якщо роботодавець уже діє, втрата ним матеріальних умов своєї роботодавчої правосуб'єктності може бути підставою для визнання його банкрутом.

Таким чином, ознаки, що окреслюють трудову правосуб'єктність організацій, достатньо схожі з їх ознаками як юридичних осіб – суб'єктів цивільного права. Трудову правосуб'єктність, як відомо, набувають усі організації, що визнаються чинним законодавством юридичними особами. Однак їх трудову правосуб'єктність все-таки не слід повністю ототожнювати з їх цивільною правоздатністю як юридичних осіб. Схожість ця, на що справедливо звертає увагу О.В.Смирнов, має швидше формальний аспект. Якщо ознаки трудової правосуб'єктності характеризують організацію з точки зору суб'єкта (роботодавця), який бере участь у суспільних відносинах, що складаються всередині кооперації праці, то ознаки юридичної особи характеризують організацію з позиції суб'єкта права, який виступає в цивільному обороті поза даної кооперації праці [5, с. 68].

Отже, юридичні особи (організації), володіючи трудовою правосуб'єктністю, укладають трудовий договір (контракт) і вступають у трудові правовідносини як роботодавці з тими громадянами (працівниками), які необхідні організації для виконання її статутних завдань. Ця роботодавча правосуб'єктність може бути притаманна й деяким організаціям (наприклад, філіям, представництвам юридичної особи), які не володіють формально правоздатністю в цивільно-правовому значенні. Вони мають право діяти на підставі положень про організації вказаного типу, маючи окремий фонд оплати праці, розрахунковий рахунок в установах банку, самостійний баланс і вступаючи від свого імені як роботодавці в трудові правовідносини з громадянами (працівниками). Такі організації у трудовому праві зазвичай називають "фактичними юридичними особами".

Вищевисловлене дає підставу вважати, що трудову правосуб'єктність можуть мати (отже, бути стороною трудових

правовідносин) не тільки організації, визнані юридичними особами, а й ті, які такими не визнаються, але, будучи складовими частинами крупних організацій (об'єднань, асоціацій, фірм, комбінатів тощо), вони переведені на внутрішній госпрозрахунок, наділені правом прийому і звільнення працівників і мають окремий фонд оплати праці. З урахуванням цього сторонами трудових правовідносин – суб'єктами трудового права необхідно, наприклад, вважати й підприємства у складі об'єднань та асоціацій, шахти, рудники у складі трестів і комбінатів, фірмові підприємства у складі фірм, дочірні підприємства й організації, їх філії, а також представництва, що з тих чи інших причин не одержали статусу юридичної особи.

Юридична особа здійснює свою правосуб'єктність через свої органи, що діють відповідно до законодавства, інших нормативно-правових актів та власних установчих документів. Орган юридичної особи – це правовий термін, що позначає особу (одноособовий орган) або групу осіб (колегіальний орган), які представляють інтереси юридичної особи у відносинах з іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Через свої органи юридична особа набуває трудові права і приймає на себе юридичні обов'язки. Тому дії органу розглядаються як дії самої юридичної особи. У трудових правовідносинах органами юридичної особи (роботодавця) є її керівник (генеральний директор, директор, президент та ін.) або інші органи, що користуються згідно з власним статутом (положенням) правом прийому і звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень, які є обов'язковими для виконання працівниками організації, та іншими повноваженнями у сфері організаційно-управлінської діяльності.

Власникові майна або уповноваженому ним органу належить право назначати, обирати або іншим чином здійснювати підбір керівника. Керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник. Його відмінність від інших працівників полягає в тому, що в силу свого службового стану й виконуваної функції він відповідає за здійснення виробничого процесу. Тому стороною трудових правовідносин з іншими працівниками керівник не виступає. Визнання органу стороною трудових правовідносин означало б можливість пред'явлення до нього майнових претензій, що впливають із цих відносин. У дійсності ж претензії пред'являються до юридичної особи. Працівник вступає в трудові

правовідносини не з органом юридичної особи як роботодавця, а з самою юридичною особою-роботодавцем, де він і реалізує своє право на працю.

Діяльність організації (роботодавця) як суб'єкта трудового права може бути припинена у зв'язку з її ліквідацією, що відбувається за рішенням власника організації чи органу, уповноваженого її створювати, або за рішенням суду.

Організація ліквідується у випадках: а) визнання її за рішенням суду банкрутом; б) прийняття компетентними органами рішення про заборону її діяльності внаслідок невиконання умов, встановлених законодавством України, якщо в передбачений законом строк не забезпечено їх дотримання або не змінено вид діяльності; в) визнання судом недійсними установчих документів чи рішення про створення організації; г) з інших підстав, передбачених чинним законодавством України.

Працівникам, які звільняються у зв'язку з ліквідацією організації, гарантується дотримання їх прав та інтересів, передбачених законодавством України. Організація – юридична особа вважається ліквідованою з моменту виключення її з державного реєстру юридичних осіб, а значить і втрати трудової правосуб'єктності роботодавця – юридичної особи.

*Список літератури:* 1. Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1987. – №12. – С. 14 – 17. 2. Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №30. – Ст. 416. 3. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г.Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с. 4. Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. – М.: Тов-ство тип. А.И.Мамонтова, 1917. – 227 с. 5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.

*Надійшла до редакції 04.01.2001 р.*

УДК 349.22

**С.О. Сільченко, асистент**  
*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

### **Трудовий договір – чи є альтернатива?**

Проблеми правового регулювання, перспективи розвитку законодавства про трудовий договір у зв'язку з реформуванням трудового законодавства сьогодні набули актуальності і стали предметом дослідження як українських, так і зарубіжних фахівців.

Правове забезпечення конституційного права на працю, створення ефективного механізму його захисту, недопущення зниження правових гарантій для працюючих – ось далеко не повний перелік завдань, що стоять перед трудовим правом у цілому і трудовим договором як центральним його інститутом. Пошук оптимальної моделі трудового договору, яка відповідала б вимогам ринкової економіки, є одним з основних векторів розвитку трудового права.

Традиційний соціалістичний трудовий договір як “основна форма розподілу та перерозподілу трудових ресурсів” [16, с. 6- 23] і “форма залучення до праці... громадян” [13, с. 40, 41] безповоротно канув у минуле разом з принципами загальності й обов'язковості праці. Він становив важливий елемент адміністративної системи керування економікою і став несумісним з розвитком ринку праці й ринковою економікою; більше того, ця правова реальність протирічить ринковим механізмам керування трудовими ресурсами суспільства. Як юридична форма, соціалістичний трудовий договір був угодою про прийом-вступ на роботу із заробітною платою відповідно до затвердженого штатного розпису, що виражав “товариську співпрацю вільних від експлуатації людей” [1, с. 163]. Його укладення відбувалося фактично на умовах роботодавчої сторони, тобто держави – основного роботодавця, яка централізовано визначала переважну частину складників змісту цієї угоди. Самостійно сторони трудових правовідносин узгоджували лише місце застосування праці працівника, її характер (трудова функція) та в окремих випадках розмір оплати праці [2, с.80]. Сторони мали можливість встановлювати також і деякі інші умови: про неповний робочий час, випробування, строк трудового договору. У науковій літературі беззаперечним постулатом сприймалося положення про те, що категорія найманої праці не може застосовуватися в соціалістичному суспільстві, робоча сила не є товаром [10, с. 43, 44; 1, с.138], хоча Кодекс законів про працю 1922 р. згадував найом праці у визначенні трудового договору.

Кардинальні зміни, що відбуваються в державі й суспільстві, зламали традиційні підходи до праворозуміння проблеми використання праці. У наукових колах почалась жвава дискусія щодо перспектив розвитку трудового договору як основної форми реалізації права на працю. З'явилася й отримала значну підтримку ідея переходу від трудового договору до договору трудового найму. Це, беззаперечно, важлива проблема, бо від її