

УДК 349.2

**О.В. ЛАВРІНЕНКО**, канд. юрид. наук, доц., Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка

## ГАЛУЗЕВІ ПРИНЦИПИ ОБМЕЖЕННЯ СФЕРИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ВИЗНАННЯ НЕЗАКОННИМИ УМОВ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ: ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ

*Ключові слова:* принцип трудового права, обмеження сфери правового регулювання, відносини найманої праці, визнання незаконними умов договорів про працю, кодифікація

У сучасних непростих умовах розвитку юриспруденції нагальною вбачається потреба в застосуванні такого способу наукового пізнання, який не лише констатує й описує об'єкт, але й оперує філософською та науковою методологією пізнання. Цінність такого пізнання визначається з позицій використання як аналітичних, так і синтетичних засобів, що дає змогу з'ясувати сутність досліджуваного предмета, здійснити повне й всебічне дослідження об'єкта. Примітним у цьому аспекті є використання в науці, зокрема, синхронічного методу аналізу, який передбачає вивчення стану термінології як системи взаємопов'язаних та взаємозумовлених терміноелементів у певний момент їхнього розвитку. Зазначений аспект надає можливість детального опису й моделювання наявної термінологічної системи, у тому числі, й галузевого вчення принципи трудового права України, в усіх її фрагментах, а також вивчення співвідношення її складових в одному хронологічному зрізі поза їхньою еволюцією, динамікою тощо.

Крім указанного, актуальність дослідження системи галузевих принципів сучасного трудового права зумовлена насамперед тим, що

на завершальному етапі розробки нового Трудового кодексу України серед наукового загалу та представників практики відсутня єдність поглядів стосовно їхньої кількості, сутнісної характеристики, назви, характеристики ролі й значення останніх у структурі механізму правовому регулюванню соціально-трудова відносин. Дослідженню онтолого-правових та термінологічних характеристик правових феноменів загалом та учення про принципи трудового права зокрема, присвячено наукові праці таких вчених, як Д. Аكوпова, Н.В. Артикуци, О.М. Бандурки, М.Й. Бару, В.С. Венедіктова, С.Ю. Головіної, П.І. Жигалкіна, А.О. Замченко, М.І Іншина., В.О. Каріди, В.С. Ковальського, І.П. Козінцева, В.М. Лебедева, Є.А. Лукашевої, В.І. Міронова, Н.М. Хуторян, В.М. Швайковської, В.І. Щербини та ін. Віддаючи належне наявним науковим здобуткам та беручи їх за теоретико-методологічну основу, наразі вважаємо за необхідне здійснити переважно критичний аналіз положень проекту нового Трудового кодексу України в частині, що стосується в основному двох галузевих принципів сучасного трудового права, як-от 1) принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці та 2) принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством. Дослідження останніх за радянської доктрини трудового права здійснювалося фрагментарно, спорадично, а в сучасних умовах це набуло особливої актуальності насамперед через численні випадки масових порушень трудових прав найманих працівників, постійні намагання як у теорії, так і на практиці відійти від трудо-правового регулювання соціально-трудова відносин, яке має гуманістичне спрямування, задля нівелювання інтересів працівників і, зрештою, абсолютизації інтересів роботодавця.

Сучасна система галузевих принципів трудового права України є розгалуженою і охоплює такі принципи, як обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимального поєднання централі-

зованого й локального правового регулювання умов праці; поєднання соціального партнерства та договірної встановлення умов праці; оптимального поєднання єдності та диференціації правового регулювання умов праці та принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно з умовами, установленними в законодавстві. Одним із галузевих принципів сучасного трудового права вважається принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці, сутність котрого полягає в тому, що з усього розмаїття суспільно-трудових відносин трудове право регулює лише суспільні відносини, які виникають у результаті застосування найманої праці, тобто праці на когось, праці, що виникає на підставі укладення трудового договору в його різних формах і видах [1, с.46].

Примітно, що свого часу, а саме у період 9–13 лютого 1998 р., Центром по міжнародному правовому співробітництву (Нідерланди) і Спілкою по технічному співробітництву (Німеччина), у співробітництві з Інститутом східноєвропейського права та росієзнавства (Лейден, Нідерланди) і з Університетом м. Бремена (Німеччина), за фінансової підтримки німецької Спілки по технічному співробітництву й Міністерства юстиції та Міністерства соціального забезпечення Голландії, у м. Бремені (Німеччина) була організована й проведена спеціальна сесія. На Сесії учасниками-представниками було розроблено *проект Модельного трудового кодексу для СНД*, у ст.1 «Основные начала трудового законодательства» даного Кодексу передбачалося в якості однієї з таких «засад» закріпити таке положення: «...трудовое законодательство является самостоятельной отраслью и регулирует отношения, связанные с использованием зависимого (несамостоятельного) труда» [2, с.635, 636, 638]. Зважаючи на викладене, гадаємо, що, дійсно, вирішальне значення в характеристиці сутності такого галузевого принципу, як принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці, належить саме факту укла-

дення особою трудового договору (договору про найм) – специфічної (за галузевою належністю) підстави виникнення трудових відносин, суспільних відносин у сфері найманої праці. Там, де існує (тут важливо зауважити, що це означає, що фактичне використання сторонами будь-якої іншої назви для такого договору (наприклад, «трудова угода», «договір про службу», «договір про роботу», «договірна основа», «контрактна основа» тощо) вирішального значення тут не має) трудовий договір у значенні, про яке йдеться в редакції ст.21 КЗпП України, виникають трудові відносини, які регулюються нормами трудового права.

На ці обставини, у контексті аналізу численних приписів спеціального трудового законодавства про службу в ОВС, ми вже звертали неодноразово увагу [3–6]. Утім, під час дослідження сутності зазначеного галузевого принципу на окрему увагу заслуговує ще й питання щодо належної реалізації означеного принципу в царині правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, що безпосередньо залежить від досконалості відповідних приписів загального законодавства України про працю. Не менш важливе значення має й одночасне дослідження сутності та місця трудо-правового принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством, зазначеного галузевого принципу трудового права в системі принципів права, з'ясування його специфіки та конкретних напрямів удосконалення механізму реалізації норми-принципу, закріпленого в ст.9 КЗпП України. Саме ці питання й стануть наразі предметом нашого дослідження, а завданням, що поставлене автором, є здійснення критичного аналізу відповідних (означеним галузевим принципам) положень проекту нового Трудового кодексу України та дослідження наукової доктрини в цій царині задля вдосконалення й підвищення ефективності механізму правового регулювання службово-трудових відносин працівників ОВС як особливого різновиду соціально-трудових відносин, що

регламентуються нормами законодавства України про працю.

Передовсім слід звернути увагу на те, що працівники ОВС України як одна із численних категорій найманих працівників у галузевій доктрині трудового права віднесена до категорії працівників, «подібних» найманим працівникам [7, с.18], працівників «напівмілітаризованої праці» [8, с.120–123], а трудові відносини, що реалізуються за участю працівників ОВС, отримали в галузевій доктрині 90-х рр. минулого сторіччя назву – «службово-трудова правовідносина» [8, с.122; 9]. В основу такого підходу свого часу адептами було покладено насамперед та обставина, що службово-трудова відносина виникають на підставі трудового договору (контракту), а тому останні структурно відносяться до предмету галузі трудового права.

Трудовий договір у системі трудового права посідає вагомє місце [10, с.6–21] і традиційно розглядається в декількох аспектах, як-от: угода про працю між працівником та роботодавцем, юридичний факт, що є однією з головних підстав виникнення й формою існування трудового (та його різновидів) правовідношення в часі та як один із центральних галузевих правових інститутів. Передбачена законодавством про службу в ОВС України можливість укладення контракту при прийнятті на службу до цих озброєних органів державної виконавчої влади є цілком виправданою. Адже саме ця форма (вид) трудового договору, як відомо, дозволяє залучити до роботи найбільш кваліфікованого працівника, урахувавши його індивідуальні здібності й професійні навички, ділові якості, рівень спеціальної підготовки з метою забезпечення умов для проявлення ініціативності, підвищення взаємної відповідальності сторін, «персоніфікації» механізму правової та соціальної захищеності працівника ОВС.

Тут слушно наголошує А.М. Колот, коли пише: «Глибокі зміни в структурі і якості робочої сили, у змісті праці, вичерпання резервів зростання ефективності праці за рахунок фізичних можливостей людини потребують нетрадиційних підходів до посилення

мотивації праці. При цьому завдання полягає в тім, щоб привести в дію ті можливості людини, які пов'язані з її майстерністю, освітою та підготовкою, настановами, розвитком трудового потенціалу, прагненням до творчості, самореалізації. Такі висновки не лише теоретично обґрунтовані, а й підтверджені практикою» [11, с.263]. Гадаємо, що одним із таких сучасних «нетрадиційних підходів до посилення мотивації праці» можна вважати контракт – особливу форму (вид) трудового договору. Водночас для контрактної моделі трудового договору в системі ОВС (царині реалізації службово-трудова відносин) притаманна низка специфічних ознак. Зокрема, це такі, як особливий характер співвідношення обов'язкових безпосередніх умов контракту та додаткових; підвищена ступінь індивідуалізації змісту умов контракту про службу та обмежена сфера його застосування; особливості суб'єктного складу та публічний характер службово-трудова функції працівника; строковий характер та письмова форма укладення останнього.

З огляду на зазначене, ст.7 чинного КЗпП України має зазнати змін у напрямі конкретизації переліку категорій працівників, трудові відносини яких регулюються спеціальним законодавством про працю, а також установлення чітких критеріїв, допустимих меж і обсягу диференціації правового регулювання стосовно кожної такої категорії працівників, оскільки відсутність чіткого «балансу» в регулюванні загальними та спеціальними нормами трудового законодавства призводить до непорозумінь у правозастосовній діяльності, а також зниження рівня правових гарантій для таких працівників [12], що є недопустимим. Остаточне ж вирішення наявних колізій приписів загального й спеціального законодавства України про працю має статися під час прийняття нового Трудового кодексу України, що дозволить поступово подолати численні прогалини в законодавстві та привести у відповідність (гармонізувати) до загальних положень Кодексу приписів актів спеціального законодавства про

працю, у тому числі й про службу в ОВС. Службово-трудовим відносинам працівників ОВС України притаманна низка конститутивних ознак, що є характерними саме для соціально-трудових відносин найманих працівників [5, с.389–390], а тому в новому Трудовому кодексі України необхідно чітко вказати саме на трудо-правову природу норм, що регламентують відносини, які виникають під час проходження «напівмілітаризованої» держслужби, у тому числі й працівниками ОВС.

Застосування в новому Кодексі положень (термінологічних конструкцій) на кшталт таких, як «відносини щодо проходження служби в органах Міністерства внутрішніх справ України регулюються спеціальними актами... У частині, не врегульованій спеціальними актами, на службово-трудова відносини атестованих співробітників органів внутрішніх справ поширюється трудове законодавство» [13, с.4, 238, 242] або, скажімо, «трудова право регулює лише ті відносини, які виникають на підставі укладення трудового договору. До інших видів трудових відносин воно може застосовуватись тільки за наявності відповідних вказівок у спеціальному законодавстві, яким забезпечується загальне правове регулювання трудових відносин, що виникають на основі інших, відмінних від трудового договору підстав. Служба працівників органів внутрішніх справ... трудовим правом не регулюються» [1, с.13–15] вбачаємо необґрунтованими, а тому – неприпустимими, і більше того – такими, що є певною мірою «пережитками» радянської, себто соціалістичної системи права. Підтвердженням останньому є, зокрема, положення Трудового кодексу Соціалістичної Республіки В'єтнам, де передбачено, що «умови праці державних службовців, поліцейських... регулюються спеціальним законодавством, але деякі положення Трудового кодексу в кожному конкретному випадку поширюються й на ці категорії працівників» [14, с.141]. Хоча, для об'єктивності й всебічності дослідження питання слід зазначити, що, на жаль, саме такий підхід намагається закріпити вітчизняний законодавець у проекті нового

Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108) (далі – ТКУ), який був узятий за основу, пройшов друге слухання у Верховній Раді України 01.10.2008 р. та розміщений нині на офіційному сайті Парламенту України.

Системний аналіз проекту ТКУ дає підстави для низки критичних зауважень. По-перше, у ст.3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» Кодексу пропонується закріпити аж 19 галузевих принципів, серед яких немає такого принципу («засади»), як принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці – це є, як на нас, неприпустимим. По-друге, у ст.6 «Регулювання трудових відносин» проекту ТКУ, на наш погляд, по суті, ігноруючи вирішальну роль і значення трудового договору та пріоритетне значення такого Кодексу в системі трудо-правових нормативно-правових актів, пропонується закріпити, положення про те, що «трудова законодавство регулює трудові відносини, визначені цим Кодексом... Відносини, пов'язані із проходженням служби в органах внутрішніх справ... регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами». Методологічно такий підхід є хибним: як можуть ті чи інші спеціальні поточні закони по суті повністю скасовувати дію загальних – засадничих за характером положень спеціального кодифікованого нормативного акту? На практиці це призведе до системних порушень трудових прав працівників ОВС, перетворення загальних положень Трудового кодексу на чергові «красиві декларації». Тут, має йтись не про «інше», що потенційно «деформує» або навіть «знищує» можливість однозначного розуміння галузевої належності службово-трудова відносин, а про особливості (диференціацію) правового регулювання умов праці такої категорії найманих працівників, але, що має неабияке значення в межах, передбачених самим Кодексом.

Зауважимо, що загалом таке «правило» (механізм диференціювання умов праці) закладено розробниками в проект ТКУ – у ст.12 «Акти трудового законодавства», де,

зокрема, передбачено, що *«основним актом трудового законодавства України є Трудовий кодекс України»*. Актами трудового законодавства є також закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу й містять норми, що регулюють трудові відносини. *Законами можуть установлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними й геологічними умовами, та інших категорій працівників. Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, який регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України.* Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України».

Але, як бачимо, означений механізм диференціювання умов праці окремих категорій працівників пропонується використовувати лише в тому випадку, коли йдеться про необхідність урегулювання певних видів трудових відносин, яке відрізняється від того, що передбачено Кодексом. А в нашому випадку?.. Свідомо чи ні, але по суті застосування цього механізму-гарантії (одночасного, себто гармонізованого, внесення змін до ТКУ та прийняття закону, який регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс) для сфери правового регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС «заблоковано» розробниками ТКУ через використання такого формулювання в ст.6 «Регулювання трудових відносин» проекту ТКУ, як «відносини, пов'язані із проходженням служби в органах внутрішніх справ... регулюються трудовим законодавством, якщо *інше* не передбачено спеціальними законами». Виходить, «інше» (а тут мова йде, як свідчить усталена практика «відомчого нормотворення», як правило, про «завуальоване»

зниження рівня трудових гарантій, обсягу тих чи інших трудових прав працівників ОВС порівняно з іншими категоріями працюючих за трудовим договором), можна запроваджувати, наприклад, на рівні спеціальних норм законів про ОВС, про дисциплінарний статут ОВС тощо, але це аж ніяк не передбачає («не запускає») використання, передбаченого ст.12 проекту ТКУ, механізму диференціації через внесення одночасно змін і до ТКУ. Але ж останнє, як на нас, є важливою гарантією дотримання насамперед гарантій трудових прав найманих працівників. «Інше» – це відхід від положень ТКУ, а потенційно – і від трудового права (так воно, скоріше за все, і станеться на практиці), за логікою редакції ст.6 ТКУ – це те, що передбачено (допускається) самим Кодексом (!), а не «те, що регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс». Виходить парадоксальна за суттю ситуація: сам Кодекс потенційно допускає виведення зі сфери його (а потенційно й трудового права в цілому) дії правового регулювання окремої категорії найманих працівників?.. То тоді, постає питання: службово-трудова відносини працівників ОВС згідно із прямим приписом ст.6 «Регулювання трудових відносин» проекту ТКУ («відносини, пов'язані із проходженням служби в органах внутрішніх справ... регулюються трудовим законодавством...») є різновидом соціально-трудова відносин, мають трудо-правову природу? Чи правове регулювання таких відносин (а за логікою розробників ТКУ, на наш погляд, воно так і є), просто передбачає субсидіарне застосування норм цього Кодексу?

Означене вище, якщо узагальнити, є, з одного боку, логічним проявом, однією з «проблемних» форм практичної реалізації (нормативно-правової структуризації) галузевого трудо-правового принципу обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці, а із другого – черговим підтвердженням сучасної тенденції – поступового розширення сфери дії (меж предмету) трудового права, галузі, норми якої покликані передовсім захистити більш «слабку» сторону

соціально-трудова відносина – найманого працівника, його трудові права та законні інтереси в процесі здійснення ним трудової діяльності на підставі укладеного трудового договору, в тому числі й під час проходження держслужби в ОВС України. Примітними тут убачаємо сентенції В.А. Комарова, який, розмірковуючи над численними вадами механізму правового регулювання, зазначає, зокрема, таке: «...хотілося б запропонувати деякі основоположні принципи на яких повинно базуватися трудове законодавство. Перший принцип який необхідно покласти в основу правового регулювання трудових відносин це принцип універсальності. Ним, – справедливо наголошує В.А. Комаров, – треба передбачити юридичну аксіому згідно з якою всі відносини між роботодавцем (незалежно від форми власності та виду діяльності) та найманим працівником повинні регулюватися тільки нормами законодавства України про працю, які є пріоритетними до всіх інших соціальних норм (за виключенням процесуальних), що регулюють ті чи інші питання відносин між власником і найманим працівником, інших нормативних актів. КЗпП України, у частині регулювання відносин найманих працівників і роботодавців, є вищим правовим актом після Конституції України, якому повинні відповідати всі інші акти регулювання суспільно-трудова відносин. Верховному Суду України слід раз і назавжди визнати першість та перевагу норм КЗпП України в питаннях розгляду трудових спорів перед будь-якими іншими нормативними актами. Це дозволить упорядкувати сферу правового регулювання суспільно-трудова відносин в Україні та виключить можливість різного тлумачення схожих за змістом і суттю юридичних фактів (діянь та подій). Нарешті, це дозволить провести давно очікувану систематизацію законодавства щодо регулювання праці найманих працівників та їхніх взаємовідносин із роботодавцем. Закріпити цей принцип законодавче можна шляхом внесення змін та доповнень до статті 4 чинного КЗпП України, надавши статті наступну редакцію: Стаття 4. Законо-

давство про працю й інші акти, що містять норми трудового права. Законодавство про працю складається з Конституції, Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. *Норми інших актів законодавства України не повинні суперечити Кодексу законів про працю України. Применення або скасування трудових прав і свобод, закріплених у Конституції, Кодексі законів про працю України, забороняється. Закони, інші нормативно-правові акти, акти про працю органів місцевого самоврядування, акти про працю підприємств, установ, організацій, що приміняють або відміняють трудові права й свободи, закріплені Конституцією та Кодексом законів про працю України, не дійсні й не застосовуються»* [15, с.29]. Останній підхід убачаємо більш обґрунтованим і таким, що відповідає теоретичним розробкам у галузевій доктрині [3–6, 9–10], аніж той, який використано наразі розробниками нового Трудового кодексу України, у тому числі й стосовно системи правового регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС («відносини, пов'язані із проходженням служби в органах внутрішніх справ» (ст.6 проекту ТКУ)). Підхід розробників ТКУ не є досконалим і таким, що відповідає наявній науковій доктрині, а тому останній потребує доопрацювання.

Попри наявність численних проблем [16, с.131–132], сьогодні забезпечення прав людини вважається одним із «легітиміційних принципів сучасної цивілізації» [17, с.114]. «Визначення меж поведінки людини в трудових і тісно пов'язаних із ними правовідносинах, – справедливо наголошує В.І. Щербина у своїй ґрунтовній науковій монографії «Функції трудового права», – має ґрунтуватися на фундаментальних принципах, визначених у ст.3 і 8 Конституції України, а саме: *принципах визнання в праві людини як найвищої соціальної цінності та верховенства права»* [18, с.367–368]. Відома російська дослідниця сучасної проблематики принципів трудового права І.К. Дмитрієва також небезпідставно наголошує, що «*принципы трудо-*

вого права должны опираться на конституционные принципы. Конституционные принципы являются основой для отраслевых принципов. При этом отраслевые принципы их конкретизируют и дополняют с учетом особенностей, присущих трудовому праву» [19, с.54]. Серед інших, на наш погляд, до означених конституційних норм може бути віднесено положення ст.22 Основного Закону, де йдеться, зокрема, про те, що конституційні права й свободи гарантуються й не можуть бути скасовані, а при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Логічним продовженням зазначених конституційним положенням можна вважати наявність у галузі трудового права такого принципу, як принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, порівняно із законодавством України про працю є невід'ємною складовою системи принципів сучасного трудового права України.

Сутність останнього, за ст.ст.9, 9-1 КЗпП України, полягає в тому, що правовий стан працівника не може бути погіршений стосовно закріпленого законодавством рівня, він може бути поліпшений шляхом установлення додаткових соціально-трудова пільг із боку роботодавця. Означений трудово-правовий принцип тісно пов'язаний ще і з таким загальноправовим принципом, як принцип законності, який «чаще всего в юридической науке законность интерпретируется как принцип, согласно которому все субъекты правоотношений обязаны строго и неукоснительно соблюдать, действующие в обществе законы (нормативно-правовые акты). Наличие этого требования, как правило, увязывается с особенностями права как юридической формы регулирования общественных отношений. Речь идет о таких чертах права, как *нормативность и общеобязательность*. Однако в той системе законодательства, которая сориентирована на признание и обеспечение прав и свобод человека, законность превращается в инструмент,

*гарантирующий и их должную реализацию...* Там, где признаются права и свободы человека, законность сама должна быть легитимной, т.е. соответствовать этим правам. В этом случае законность мыслится как принцип, формально и содержательно связанный с правами и свободами человека. Действительно, если закон – это форма бытия прав и свобод человека, то и законность превращается в принцип их соблюдения всеми» [20, с.78]. Отож, на окреме дослідження заслуговують питання щодо сутності та місця зазначеного галузевого принципу трудового права в системі принципів права, з'ясування його специфіки та конкретних напрямів удосконалення механізму реалізації норми-принципу, закріпленого в ст.9 КЗпП України. Про це й піде мова в наступній частині нашого дослідження.

Незважаючи на вагоме значення трудово-правового принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством та наявність відповідних приписів у законі, зокрема ст.9 КЗпП України, практика його реалізації залишається суперечливою. Так, наприклад, А.М. Колот зазначає, що «умови контракту потребують ретельного опрацювання як з огляду на їхній зміст..., так і на дотримання в них умов чинного законодавства. Водночас досить складним є пошук правильного співвідношення між умовами контракту й вимогами ст.9 КЗпП. Надання працівникові додаткових трудових і соціально-побутових пільг прямо передбачене ст.9-1 КЗпП, а тому можливість їхнього включення до контракту є безсумнівною. Інша річ – умови контракту, які погіршують становище працівника проти того, що передбачене чинним законодавством. Відповідно до ст.9 КЗпП такі умови не можуть включатися до контракту. Отже, установити в контракті, наприклад, тривалість щорічної відпустки менше 24 календарних днів або тривалість робочого тижня понад 40 годин сторони не мають права. *Такі контракти визнаються недійсними*» [11, с.233]. Віддаючи належне міркуванням А.М. Колота,

аж ніяк не можна погодитися з його кінцевим висновком, позаяк за ст.9 КЗпП України в означених цим автором випадках недійсним визнається не контракт як «договір про працю» у цілому, а лише конкретні умови останнього, які погіршують становище працівників порівняно із чинним законодавством. Разом із тим, слід зауважити, що системний аналіз змісту ст.ст.9, 16 КЗпП України свідчить про те, що термін «договори про працю» у ст.9 Кодексу вживається в широкому сенсі [21, с.77]. Розуміння цих аспектів є вкрай важливим для як для вірного застосування на практиці принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством, так і вдосконалення механізму реалізації інших галузевих принципів, позаяк усі вони тісно пов'язані між собою.

Не менш нагальним питанням на практиці, крім вірного розуміння наявних законодавчих приписів, є й власне досконалість самого механізму реалізації трудо-правового принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством. А він є далеким від досконалості, принаймні з огляду на те, що чинне трудове законодавство України «не містить спеціальних правил, за якими б мало відбуватися визнання умов договорів про працю, що погіршують становище працівників, недійсними. Тому нерідко порушені трудові права захистити не вдається» [1, с.55]. Погоджуючись із тим, що на практиці беззастережно ті чи інші умови договорів про працю можна вважати недійсними лише на підставі відповідного рішення органу досудової юрисдикції (КТС) або суду, зауважимо, що суто формальний аналіз положень ст.ст.9, 16 КЗпП України свідчить про те, що означені «умови» слід уважати безумовно недійсними – «нікчемними», незалежно від того, ставиться чи не ставиться питання про їхню недійсність, а не «заперечними», які потребують дотримання спеціальної процедури й наявності відповідного рішення компетентного органу задля визнання їх недійсними. Про

таке зазначається й у галузевій доктрині: «Стаття 9 «Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників»... не потребує будь-якої процедури визнання недійсними умов договорів про працю, що погіршують стан працівників порівняно із законодавством. Ця стаття безпосередньо оголошує такі умови недійсними. У науці цивільного права в подібних випадках угоди кваліфікуються як нікчемні...» [21, с.77]. Але, на нашу думку, означене не виключає в разі спору із цих питань можливості звернення сторін спору до суду. Останнє є, як відомо, конституційним правом будь-якого громадянина в Україні й по суті продиктоване логікою самого процесу виникнення та вирішення розбіжностей у царині найманої праці. Побічно, як на нас, про таке свідчать і роз'яснення Верховного Суду України, який у пп.7, 9 постанови № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», які адресовані судам, які вирішують трудові спори. До того ж, на наш погляд, власне сама редакція зазначених роз'яснень свідчить про те, що передбачається відповідна діяльність суду, адже зазначено не те, що ці відносини є недійсними, а наголошується, що такі обставини є лише «підставою для визнання» таких умов недійсними. Таке «визнання» здійснюється, як відомо, судами в порядку розгляду трудових спорів.

Разом із тим, що є новелою для вітчизняного законодавства, чч.1, 3 ст.55 зазначеного вище проекту нового ТКУ пропонується закріпити наслідки визнання окремих умов трудового договору недійсними, а саме таке: недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Якщо сторони трудового договору не дійдуть згоди щодо зміни його умов, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору; недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага. Певною мі-



рою, означені розробниками проекту ТКУ положення, є свідченням поступового формування нині відсутнього механізму реалізації галузевого принципу трудового права – принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством, щоправда, лише стосовно трудових договорів, а не всіх наявних угод про працю (ст.9 КЗпП України).

Примітно, що свого часу в науці трудового права вже зверталася увага на те, що «действующий КЗоТ Украины не определяет правовые последствия признания условий договоров о труде недействительными... Правовые последствия признания договоров о труде недействительными *неоднозначны и должны определяться в каждом конкретном случае, исходя из содержания соответствующих трудовых договоров (контрактов) и тех юридических норм, нарушение которых было допущено.* Недействительность отдельных условий договоров о труде, в соответствии со ст.9 КЗоТ Украины, не влечет за собой признание недействительными других его условий и самих договоров о труде в целом. В то же время, *видится целесообразным в дальнейшем в законодательстве о труде закрепить правило о том, если в договоре недействительным является основополагающее его условие (я), то он может быть признан недействительным в целом*» [22, с.39].

Зазначений підхід, якщо брати до уваги зміст ст.ст.54, 55 проекту ТКУ, зреалізовано розробниками зазначеного Кодексу. Так, чч.1, 2 ст.54 «Недійсність трудового договору або окремих його умов» проекту ТКУ передбачено, що трудовий договір є недійсним у разі його укладення з особами без дотримання вимог, передбачених окремими статтями Кодексу; з особою, визнаною в установленому порядку недієздатною; в інших випадках, установлених цим Кодексом та законами. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено: 1) під впливом омані, погрози, примушення; 2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір); 3)

в інших випадках, установлених цим Кодексом та законами. При цьому ч.2 ст.55 «Наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними» проекту ТКУ передбачає, що недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до ст.115 «Припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу» цього Кодексу, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону. Як на нас, то розробниками проекту ТКУ в такий спосіб застосовано саме «цивілістичні конструкції». І такі випадки у країнах колишнього СРСР непоодинокі: скажімо, в літературі зазначається, що «достаточного необычным для стран СНГ является включение в ст.127 проекта ТК Кыргызстана нормы об основаниях недействительности трудового договора. Она, по сути, *рецепировала в трудовое законодательство цивилистические конструкции о недействительности дефектных гражданско-правовых сделок, в том числе сделок, заключенных под влиянием обмана, угрозы, на крайне невыгодных условиях вследствие стечения неблагоприятных обстоятельств («кабальных сделок»), сделок, совершенных для вида, сделок, совершенных лицом, не способным понимать значение своих действий, а также гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия,* а в ст.104 настоящего Кодекса предполагается закрепить возможность включения в срочный трудовой договор взаимного обязательства сторон о выплате неустойки при досрочном расторжении договора без уважительной причины. В частности, при досрочном прекращении работником работы по срочному трудовому договору без уважительных причин наниматель вправе потребовать от него компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем шестикратного размера минимальной месячной оплаты труда (ст.155 проекта ТК Кыргызстана)» [22, с.39].

Гадаємо, що використання «цивілістичних конструкцій» в означеному випадку є випра-

вданим, оскільки дозволяє усунути неповноту правового регулювання на практиці, певною мірою гарантувати законні права й інтереси сторін трудового договору. Головне, щоб при цьому законодавець віддавав пріоритет захисту інтересів найманого працівника як більш слабкої сторони в трудових відносинах. У цьому аспекті слід дослухатися сентенцій С.В. Попова, який у своїй ґрунтовній науковій монографії, наголошує: «Слід зазначити, що сьогодні дуже багато чого в сфері регулювання конкретного трудового правовідношення між працівником і роботодавцем залежить від угоди. Це означає, що держава прагне децентралізувати управління в сфері праці як і в багатьох інших сферах. У той же час, так званий перехідний період у розвитку України став причиною не тільки позитивних явищ (демократія, свобода слова тощо), але й низки негативних явищ (безробіття, бідність тощо), що були викликані руйнуванням адміністративно-командної системи й формуванням ринкової економіки. Економічні труднощі перехідного періоду торкнулися практично всіх галузей господарства нашої країни й позначилися на відносинах між працівниками й роботодавцями. Нові економічні реалії дозволили останнім зміцнити свої позиції в соціально-трудовах відносинах. Причому, найчастіше це робиться за рахунок зниження рівня правових гарантій працівників» [23, с.216]. Відтак, застереження в ч.2 ст.55 проекту ТКУ (недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин лише тоді, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону) слід визнати цілком обґрунтованими.

Водночас, крім означеного, необхідно законодавче – в новому ТКУ передбачити в межах механізму визнання недійсними окремих умов трудового договору, якщо вони погіршують становище працівника порівняно із трудовим законодавством і колективним договором чи мають дискримінаційний характер, наступне правило: такі умови вважаються недійсними в силу прямого припису

закону. Проте в разі виникнення розбіжностей між сторонами трудового договору останні в праві звернутися із заявою до суду в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів задля остаточного з'ясування наявності дискримінаційного характеру тієї чи іншої окремої умови трудового договору. Якщо судом рішення буде прийнято на користь працівника, йому виплачується компенсація в розмірі середнього заробітку за вимушений прогул, якщо такий мав місце, а також відшкодовується різниця в оплаті праці та моральна шкода, завдана дискримінаційними умовами трудового договору або умовами, які погіршували його становище порівняно із трудовим законодавством. Якщо судове рішення буде винесено на користь роботодавця, себто наявні чи запровадженні ним умови трудового договору будуть визнані чинними, то працівник не несе за таке відповідальності. У цьому випадку працівник має право звільнитися з роботи в зв'язку зі зміною істотних умов праці, установлених у трудовому договорі. У разі, коли йдеться про колективні договори та угоди, питання мають вирішуватися за аналогічною схемою, але за правилами передбаченими для колективних трудових спорів (конфліктів). Якщо суд визнає окремі умови означених актів соціального партнерства недійсними, сторони мають розпочати колективні переговори щодо розробки нових чи зміни існуючих умов, а на період переговорів, або за згодою сторін конфлікту, на період дії відповідної угоди загалом установлюється умови, які передбаченні нормами чинного законодавства та угодами вищого рівня.

На наше переконання, урахування означених вище висновків і узагальнень під час розробки нового Трудового кодексу України призведе до структурно-змістовного формування повноцінного, завершеного механізму реалізації галузевого трудо-правового принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством. Зрештою, це призведе до посилення рівня соціально-правового захисту найманих працівників, у тому числі й працівників ОВС Украї-

ни. Водночас, що є вкрай важливим, зауважимо, що запропонований розробниками проекту нового Кодексу підхід стосовно тлумачення сутності й сфери реалізації галузевого принципу обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці є недосконалим, почасти – хибним і надто – таким, що не відповідає наявним у галузевій доктрині теоретичним розробкам, а тому нагально потребує доопрацювання, переосмислення.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Трудове право України : навч. пос. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
2. Модельный трудовой кодекс для СНГ (проект) / Лавриненко О. В. // Трудовое право Украины : наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) : пособие. – Х. : АВГ-Пресс, 2000. – С. 635–708.
3. Лавриненко О. В. Службово-трудові відносини працівників органів внутрішніх справ і сфера дії законодавства про працю / О. В. Лавриненко // Вісник Львівськ. ін-ту внутр. справ. – 2000. – № 1. – С. 98–105.
4. Лавриненко О. В. Трудовые отношения работников органов внутренних дел: особенности содержания и структуры, проблема отраслевой принадлежности / О. В. Лавриненко // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С. 361–390.
5. Лавриненко О. В. Правовая природа и порядок возникновения служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины : монография / О. В. Лавриненко. – Донецк : ДЮИ ЛГУВД, 2007. – 262 с.
6. Лавриненко О. В. Правова природа службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ у контексті аналізу спеціального законодавства про службу / О. В. Лавриненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2008. – № 1. – С. 262–279.
7. Трудовое право Украины / под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
8. Гоц В. Я. Правове регулювання праці співробітників міліції / В. Я. Гоц, О. В. Лавриненко // Вісник Ун-ту внутр. справ. – 1996. – Вип. 1. – С. 120–123.
9. Лавриненко О. В. Служебно-трудовое правоотношение работника органов внутренних дел / О. В. Лавриненко // Бизнес-Информ. – 1998. – № 8. – С. 16–20; № 9. – С. 12–16.
10. Лавриненко О. В. Институт трудового договора за законодательством Украины про працю: теоретико-прикладні аспекти : монографія / О. В. Лавриненко. – Донецьк : ДЮИ ЛДУВС, 2007. – 164 с.
11. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
12. Лавриненко О. В. Сучасні проблеми захисту трудових прав атестованого персоналу ОВС України під час вирішення індивідуальних службово-трудових спорів : монографія / О. В. Лавриненко. – Донецьк : ДЮИ ЛДУВС, 2006. – 304 с.
13. Болотина Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотина. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
14. Порівняльне трудове право : посібник / за заг. ред. А. С. Мацка. – К. : МАУП, 2005. – 176 с.
15. Комаров В. А. Трудове законодавство і сучасність / В. А. Комаров // Вісник Луганськ. держ. ун-ту внутр. справ імені Е. О. Дідоренка. – 2007. – Вип. 4. – С. 28–35.
16. Лавриненко О. В. Загальна декларація прав людини та сучасні проблеми реалізації прав людини в Україні / О. В. Лавриненко // 60 річниця прийняття «Загальної декларації прав людини» : зб. наук. пр. / за заг. ред. С. М. Тимченка і Т. О. Коломієць. – Запоріжжя : Запорізьк. нац. ун-т, 2008. – С. 128–133.
17. Лавриненко О. В. Суверенітет народу й права людини як легітиміційні принципи сучасної цивілізації / О. В. Лавриненко // Розвиток наукових досліджень '2008 : мат-ли IV міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 24–26 листопада 2008 р.). – Полтава : ІнтерГрафіка, 2008. – Т. 4. – С. 114–117.
18. Щербина В. І. Функції трудового права: монографія / В. І. Щербина. – Дніпропет-

ровськ : Академія митної служби, 2007. – 425 с.

19. Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права / И. К. Дмитриева. – М. : Норма-Инфра-М, 2004. – 452 с.

20. Межиев Ш. Ж. Конституционные основы соблюдения прав человека в уголовном преследовании / Ш. Ж. Межиев // Современные гуманитарные проблемы : сб. науч. трудов – Вып. 4 / редкол. : П. В. Анисимов и др. – Волгоград : Волгоградск. Акад. МВД России, 2006. – С. 76–80.

21. Науково-практичний коментар до за-

конодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.

22. Лавриненко О. В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) : пособие / О. В. Лавриненко. – Х. : АВГ-Пресс, 2000. – 768 с.

23. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки : монографія / С. В. Попов. – Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. – 328 с.

*Лавріненко О. В. Галузеві принципи обмеження сфери правового регулювання та визнання незаконними умов договорів про працю: проблеми кодифікації / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 252–263 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10lovppk.pdf>*

Проаналізовано сутність та особливості тлумачення змісту галузевого принципу трудового права – принципу обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці. На підставі критичного аналізу відповідних положень проекту нового Трудового кодексу України, обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення механізму застосування означеного принципу в царині службово-трудова відносин працівників ОВС України. Окрема увага приділена дослідженню підходів щодо тлумачення сутності принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством.

\*\*\*

*Лавриненко О. В. Отраслевые принципы ограничения сферы правового регулирования и признания незаконными условий договоров о труде: проблемы кодификации.*

Проанализированы сущность и особенности толкования содержания отраслевого принципа трудового права – принципа ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда. На основании критического анализа соответствующих положений проекта нового Трудового кодекса Украины, обоснованы предложения относительно усовершенствования механизма применения указанного принципа в сфере служебно-трудова отношений работников ОВД Украины. Отдельное внимание уделено исследованию подходов относительно толкования сущности принципа признания незаконными условий договоров о работе, которые ухудшают правовое положение работников сравнительно с законодательством.

\*\*\*

*Lavrinenko O.V. Branch Principles of Restriction of Sphere of Legal Regulation and Recognition Illegal Conditions of Contracts on Work: Codification Problems*

In article are analyzed essence and features of interpretation of the maintenance of a branch principle of the labor law – a principle of restriction of sphere of legal regulation by attitudes of wage labor. On the basis of the critical analysis of corresponding positions of the project of the new Labor code of Ukraine, offers concerning improvement of the mechanism of application of the specified principle in sphere of service-labor attitudes of workers IAB of Ukraine are proved. The separate attention is given to research of approaches concerning interpretation of essence of a principle of recognition illegal conditions of contracts on work which worsen a legal status of workers compared with the legislation.