

УДК 349.3.725

С.В. ВЕНЕДІКТОВ, канд. юрид. наук,
доц., Харківський національний університет ім.
В. Н. Каразіна

ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ СТОРИН У ТРУДОВОМУ ПРАВОВІДНОШЕННІ

Ключові слова: трудові правовідносини, принципи трудового права, трудовий договір, сторони трудового договору, трудова правосуб'єктність

Одним із фундаментальних принципів будь-якої галузі приватного права, як в Україні так і в країнах заходу, є принцип свободи договору. Зазначений принцип, зазвичай, є відображенням диспозитивного характеру тієї чи іншої галузі права, ключовим інститутом якої виступає договір. До такої галузі права слід віднести і трудове, проте з певними обмеженнями – «трудова право характеризується тим, що воно належить як до сфери приватного, так і публічного права» [1, с.35].

Цвайгерт та Х. Кетц пишуть, що «історично свобода договорів як особливий вираз автономії індивіда пов'язана з так званою теорією автономії волі. Згідно цієї теорії, визнання і виконання договірних зобов'язань базується на пропозиції, що сторони договору самі добровільно захотіли зв'язати себе зобов'язаннями» [2, с.8]. Ульріх Дробніг зазначає: «принцип свободи договору є основним та домінуючим принципом Європейського договірного права [3]. З ним погоджується і професор Ульріх Г. Шутер, який підкреслює, що принцип свободи договору є також базовим і для міжнародного договірного права в цілому [4].

Дослідженню принципу свободи договору в трудовому праві приділяли увагу такі науковці, як О.В. Смірнов, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, В.І. Прокопенко, О.М. Бабіцький, Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань, Е.Б. Хохлов, В.І. Щербина та інші. Однак, на жаль, позиції зазначених вчених при розкритті юридичної природи вказаного принципу

серед основних принципів трудового права різняться. Так, деякі правники вважають зазначене керуюче начало галузевим принципом трудового права [5, с.68, 89]. Як зазначає О.М. Бабіцький, сфера дії принципу свободи трудового договору не обмежується лише відповідним інститутом, а охоплює ряд норм і інших інститутів трудового права (працевлаштування, робочий час, час відпочинку, заробітна платня, дисципліна праці, відповідальність сторін трудового договору) [6, с.21]. Інші ж вчені відносять свободу договору лише до принципу інституту трудового договору [7, с.22]. В свою чергу, така невизначеність в науковому світі щодо правничої сутності принципу свободи трудового договору, безперечно, не йде на користь подальшому розвитку галузі трудового права чим посилює актуальність нашого дослідження.

Відразу ж слід зазначити, що принцип свободи договору нерозривно пов'язаний з принципом свободи праці, який вбирає в себе право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч.1 ст.43 Конституції України [8]). Відповідно, зазначений принцип в першу чергу характеризує свободу праці. Так, на думку Л.Ю. Бугрова, «повна свобода праці на цей час – це мета, ідея, так як вона нині лише в зачатковому стані», ми не можемо казати про свободу від експлуатації, так як «експлуатація праці в суспільстві не існує» [9, с.9, 14]. К.М. Гусов та В.М. Толкунова не погоджуючись із вченим, зазначають, що оскільки трудове законодавство забезпечує вільний вибір і місця, і роду роботи, і свободу здійснення інших основних трудових прав працівниками. Інша справа, що з появою і зростанням безробіття фактично ця свобода вибору роботи стала обмежуватися наявністю армії безробітних, що позначається на дійсно вільній (а не вимушеній економічно) згоді працівника на запропоновану йому роботу [10, с.71].

Однак, при цьому не викликає сумніву, що ключовим елементом будь-якого ринку, в тому числі, й ринку праці, є попит і пропозиція,

яка передбачає саморегулювання зазначеного ринку. Професор Є.Б. Хохлов з цього приводу зазначає, що «...роль законодавства зводиться до надання учасникам суспільних відносин рівних можливостей як у виборі контрагента, так і у визначенні умов товарного обміну. Відносно трудового права це означає, що встановлення трудового відношення і регламентація умов праці здійснюється на підставі вільного волевиявлення сторін, тобто на підставі трудового договору» [11, с.116]. В.І. Прокопенко, розкриваючи принцип договірності характеру праці, конкретизує, що законодавство про працю визначає, що трудові відносини виникають за взаємною згодою сторін [12, с.48]. При цьому, тотожним принципу свободи договору виступає принцип рівності сторін трудового договору. Н.Б. Болотіна з цього приводу зазначає, що цей принцип запозичений з цивілістичної концепції договору, фактично не відповідає реальним суспільним відносинам. Потрібно ясно й однозначно визнати, що працівник і роботодавець не є рівними суб'єктами. Ці суб'єкти не рівні не лише в процесі трудових відносин, що визнавалося вченими, а й на стадії укладення трудового договору [13, с.87–88]. Принцип рівноправності працівників і роботодавців означає, що вони повинні мати рівні (але не однакові права). Йдеться про так званий правовий паритет, що впливає із загального юридичного стану суб'єктів трудових правовідносин [14, с.36].

В свою чергу, незважаючи на широкий спектр дослідження принципу свободи договору серед спільноти науковців, аналіз діючої нормативної бази свідчить про відсутність на цей в галузі трудового права України такого принципу, як свобода договору.

По-перше, зазначене підкріплюється ч.1 ст.22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), якою імперативно закріплена заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу [15]. Під такою Б.С. Стичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань визнають відмову у прийнятті на роботу, немотивовану чи мотивовану, з посиланням на обставини,

які не відносяться до ділових якостей працівника [16, с.154]. При цьому закон допускає, що обґрунтована відмова, пов'язана лише з діловими якостями претендента, допускається навіть для захищених законодавством категорій осіб. Так, відповідно до ч.ч.1, 2 ст.184 КЗпП України, забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку [15].

При цьому, в зв'язку з тим, що таке поняття як «ділові якості працівника» на цей час на законодавчому рівні не визначене, роботодавець змушений самостійно визначати його формулювання за допомогою локальних нормативних актів підприємства (посадових інструкцій, внутрішніх положень тощо). Однак, відкритим у цьому випадку залишається питання стосовно укладення трудового договору з працівниками таких професій, як фотомодель, радіо-телеведучий тощо. Адже в цьому разі визначити ділові якості претендента (приваблива зовнішність, наявність гострого гумору) на такі посади в локальних актах роботодавця фактично не можливо.

По-друге, це так звані нормативи робочих місць для соціально незахищених громадян та інвалідів, передбачені Законом України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ [17] та Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ [18].

Так, для деяких категорій населення Законом України «Про зайнятість населення» встановлено додаткові гарантії при прийнятті на роботу. Держава надає додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних

конкурувати на ринку праці, у т. ч.: а) жінкам, які мають дітей віком до шести років; б) одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів; в) молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, бути прийняті на роботу; г) особам передпенсійного віку (чоловікам після досягнення 58 років, жінкам – 53 років); д) особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування [17].

Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях (далі – підприємство) незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працівників понад 20 осіб для бронювання до 5 % загальної кількості робочих місць, у т. ч. з гнучкими формами зайнятості. При цьому, у разі відмови у прийнятті на роботу громадян із числа зазначених категорій у межах встановленої броні державна служба зайнятості стягує з підприємства штраф за кожну таку відмову у розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і можуть використовуватися для фінансування витрат підприємств, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту (ст.5 Закону України «Про зайнятість населення» [17]).

При цьому, відповідно до ч.1 ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалі-

дів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [18].

Перелічені положення діючого законодавства зорієнтовані на поліпшення як економічного, так і соціального стану незахищених верств населення нашої держави, що, безумовно, зумовлює позитивний аспект. Негативним у цьому випадку є лише неможливість реалізації принципу свободи договору за такими імперативними публічно-правовими нормами. Тому «золотою серединою» в цьому випадку було би встановлення вказаних нормативів виключно для юридичних осіб державної форми власності та підпорядкування.

По-третє, це підтверджується антитрудовими положеннями Закону України «Про заходи запобігання та протидії корупції» від 11.06.2009 р. № 1506-VI [19], який вводиться в дію з 01.01.2011 р. Так, п.2 ч.1 ст.40 зазначеного Закону передбачено, що особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або особи, спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків в юридичних особах, а також фізичні особи-підприємці, забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту, що здійснюються в позаробочий час) безпосередньо або через інших осіб, якщо інше не передбачено законом.

В свою чергу, в зв'язку з тим, що на законодавчому рівні не розкрито поняття «посад, пов'язаних з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків» та «особи, спеціально уповноваженої на виконання організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків в юридичних особах», під ними з

легкістю можна визначити керівника юридичної особи, його заступників, бухгалтера тощо. Тим самим заборонивши їм займатися за сумісництвом іншими видами діяльності крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту, що здійснюються в позаробочий час. А це, в свою чергу, суперечить не тільки Конституції України (ч.1 ст.43) [8] і положеннями КЗпП України (ст.2) [15], але й міжнародному законодавству, ратифікованому нашою державою. Наприклад, ч.1 ст.6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, передбачено, що держави, які приймають участь у зазначеному Пакті, визнають право на працю, яке включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, та зроблять належні кроки до забезпечення цього права [20].

Таким чином, вищезазначене свідчить що, на жаль, на цей час такий приватноправовий принцип права, як свобода договору, в трудових відносинах відсутній. Його впровадження та подальша реалізація є можливою тільки лише шляхом внесення відповідних змін і доповнень не тільки в положення діючого законодавства про працю, але й в законодавство України в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., ієрероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
2. Цвайгерт К. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права : в 2-х т. – Т. 2 / Цвайгерт К., Кетц Х. – Пер. с нем. – М. : Междунар. отношения, 1998. – 512 с.
3. Ulrich Drobnig. General Principles of European Contract Law [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/drobnig.html>.
4. Ulrich G. Schroeter. Freedom of contract: Comparison between provisions of the CISG (Article 6) and counterpart provisions of the Principles of European Contract Law [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/schroeter2.html>.
5. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М., 1977. – 211 с.
6. Бабицкий А. М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве / А. М. Бабицкий // Правоведение. – 1989. – № 1. – С. 21–29.
7. Бугров Л. Ю. Свобода трудового договора в СССР / Л. Ю. Бугров // Советское государство и право. – 1981. – № 5. – С. 20–26.
8. Конституція України // Голос України. – 13.07.1996. – № 128.
9. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России – Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
10. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
11. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома докт. юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 656 с.
12. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
13. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.
14. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / Щербина В. І. ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
15. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
16. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид., допов. та переробл. – К. : Вид-во А.С.К., 2003. – 1024 с.

17. Закон України «Про зайнятість населення» : від 01.03.1991 р., № 803-ХІІ // ВВР УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.

18. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» : від 21.03.1991 р., № 875-ХІІ // ВВР УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

19. Закон України «Про засади запобігання

та протидії корупції» // Голос України. – 18.07.2009. – № 132.

20. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Международный пакт о гражданских и политических правах // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2002. – № 2.

Венедіктов С. В. Щодо реалізації принципу рівності сторін договору в трудовому праві України / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 175–179 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11vcvtri.pdf>

Встановлено відсутність на цей час такого приватноправового принцип права, як свобода договору в вітчизняних трудових відносинах. Визначено, що його впровадження та подальша реалізація, є можливою тільки лише шляхом внесення відповідних змін і доповнень не тільки в положення діючого законодавства про працю, але і в законодавство України в цілому.

Венедіктов С.В. О реализации принципа равенства сторон договора в трудовом праве Украины

Установлено отсутствие на данный момент такого частноправового принципа права, как свобода договора в отечественных трудовых отношениях. Определенно, что его внедрение и последующая реализация, является возможной только лишь путем внесения соответствующих изменений и дополнений не только в положения действующего законодательства о труде, но и в законодательство Украины в целом.

Venediktov S.V. In Relation to Realization of Principle of Equality of Sides of Agreement in a Labor Law for Ukraine

Find the absence of such private principle of law, as freedom of agreement is in domestic labor relations. Certainly, that his introduction and subsequent realization, is possible only by bringing of the proper changes and additions not only in positions of current legislation about labor but also in the legislation of Ukraine on the whole.

Форум