ISSN 1995-6134

УДК 349.2(477)
О.В. ЛАВРІНЕНКО, канд. юрид. наук, доц., Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ IN FAVOREM TA IN PEIUS В РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХНІЙ ВИЯВ У ПРОЦЕСІ КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

***Ключові слова**: тенденції, принципи трудового права, принцип in favorem, принцип in peius, регулювання трудових відносин, кодифікація, проблеми*

Актуальність обраного наразі напряму наукового пошуку зумовлена передусім тим, що саме принципи мають істотне значення як у юридичній доктрині, так і в правозастосовній діяльності. Проблема принципів права прямо пов'язана з розумінням змісту й сутності самого права. У цьому сенсі її вирішення має вихідне й водночас ключове значення для трактування практично всіх інших – похідних правових явищ [1–3]. Справедливо тут наголошує В.А. Болдирєв, що «сущность и социальное назначение права раскрывается и конкретизируется в его принципах...» [4, с.151]. Між тим, наявні в нормах чинного КЗпП України норми-принципи були сформульовані в добу радянського трудового права й на сьогодні вже не повною мірою відповідають новітнім соціально-економічним умовам функціонування ринку найманої праці. Серед іншого, і закріплений у ст.ст.9, 16 КЗпП України принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, порівняно із законодавством (*далі – принцип визнання незаконними умов договорів про працю*) як невід'ємний складник системи галузевих принципів вітчизняного трудового права потребує змістовної модернізації, удосконалення механізму його реалізації насамперед у нормах нового Трудового кодексу України [5] (*далі – проект ТКУ, ТКУ*), проект котрого зараз широко обговорюється правниками, та з обов'язковим урахуванням сучасних світових тенденцій розвитку відповідних принципів закордонного трудового права – принципів in favorem та in peius.

Дослідженню різноманітних аспектів учення про принципи трудового права присвячено наукові праці численних авторитетних правників, зокрема, Л.Ю. Бугрова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, О.В. Смірнова, О.М. Ярошенка. Безумовно, що наявні наукові здобутки, висновки не втратили своєї значущості на сучасному етапі розвитку юриспруденції, але означена проблематика є, як відомо, багатогранною, вона значно актуалізувалася процесом розробки нового ТКУ й, крім того, як справедливо зазначає Л.Ю. Бугров, належить до «...перманентно находящихся в эпицентре науки трудового права... Каждый новый этап развития нашего общества, государства и права детерминирует и новое рассмотрение обозначенной научной проблемы...» [6, с.609]. Саме тому автором даної публікації поставлено завдання – здійснити загальний огляд сучасних світових тенденцій застосування принципів in favorem та in peius в системі регулювання трудових відносин, а також дослідити особливості їхнього вияву в процесі сьогоднішньої кодифікації законодавства України про працю та на підставі цього запропонувати конкретні шляхи вдосконалення механізму реалізації принципу визнання незаконними умов договорів про працю.

Принцип визнання незаконними умов договорів про працю є невід'ємною складовою системи принципів сучасного трудового пра-

ISSN 1995-6134

ва й кваліфікується в означеній системі як домінуючий. Зокрема Н.Б. Болотіна зазначає, що «основним принципом трудового права є положення про те, що правовий стан працівника не може бути погіршений стосовно закріпленого законодавством рівня, він може бути поліпшений шляхом установлення додаткових соціально-трудових пільг із боку роботодавця... Головним принципом при цьому є недопущення погіршення становища працівників шляхом зниження гарантій, передбачених угодою більш високого рівня або законодавством» [7, с.53, 389]. Слід зауважити, що на відміну від інших галузевих принципів, означений принцип знайшов своє безпосереднє й концентроване закріплення, зокрема, у ст.9 «Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників» чинного КЗпП України, яка передбачає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними, та ст.16 «Недійсність умов колективного договору» цього Кодексу, де наголошується, що умови колективного договору, що погіршують порівняно із чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними. Утім, попри такий системний статус означеного принципу й тривалий період чинності вказаних норм-принципів КЗпП України, вельми вагому роль і значення цього принципу в правозастосовній діяльності, проблемним є питання щодо відповідності змісту зазначених положень КЗпП України наявним міжнародно-правовим стандартам у сфері праці та доцільності їхньої гармонізації.

Слід зазначити, що в новітній закордонній науці трудового права пропонується здійснити не лише «корекцію» змісту принципу визнання незаконними умов договорів про працю (принцип in favorem), а й взагалі пропонується застосовувати діаметральне протилежний за своєю суттю принцип, який передбачає можливість погіршення становища працівника порівняно із законодавством та колективними угодами й договорами (принцип in peius), оскільки традиційний підхід став істотною перешкодою для запровадження ринкових елементів у соціально-трудові відносини. «В последнее десятилетие, – наголошує відомий вчений-компаративіст – І.Я. Кисельов, – в связи с усилившимися экономическими трудностями и распространенным убеждением в необходимости усиления гибкости трудовых законов принцип in favorem стал подвергаться нападкам как негативный фактор, препятствующий гибкости правового регулирования труда, адекватному отражению им реалий и потребностей рыночной экономики. А в некоторых странах (ФРГ, Франция, Греция) в законодательстве и судебной практике появилась тенденция к частичному отказу от него и допущению в определенных пределах принципа in peius, т.е. ухудшения положения работника по сравнению с законодательством, фиксируемого в коллективном соглашении или индивидуальном трудовом договоре. Еще одно проявление отхода от принципа in favorem – запрет в некоторых случаях изменения в пользу работников законодательных норм в коллективных (или трудовых) договорах» [8, с.37–38]. Розглядаючи розвиток трудового права країн Центральної й Східної Європи загалом, дослідниками виокремлено тенденцію, як-от посилення гнучкості в правовому регулюванні праці, що привело, «в частности, к некоторой коррекции принципа in favorem (принцип in favorem означает, что договоры о труде могут только улучшать, но не ухудшать положение работника по сравнению с законодательством). Так, в Польше разрешено включать в коллективные договоры нормы, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством, если это оправдано необходимостью предотвращения или ограничения безработицы. Ради этих же целей разрешено включать в заводские коллективные договоры нормы, худшие для работников, чем те, которые закреплены в коллективных договорах более высокого уро-

ISSN 1995-6134

вня (отраслевых, региональных)» [8, с.398–399]. Певний інтерес у цьому ж аспекті представляє й Трудовий кодекс Угорщини 1992 р., який іменується «кодексом конвергенції соціалізму й капіталізму», де виділено декілька різновидів трудових норм, а саме: абсолютно імперативні норми, які не можна змінювати як у бік підприємців, так і працівників; абсолютно диспозитивні норми, які діють, якщо сторони не домовилися про інше (у таких випадках допускається зниження нижньої межі прав працівників, себто погіршення їхнього становища порівняно із законодавством, якщо сторони, у тому числі сам працівник, згодні); відносно імперативні. Ці норми можуть бути в трьох варіантах: 1) норми не можна змінювати на шкоду працівника, але можна – на шкоду наймача (роботодавця); 2) норми не можна змінювати на користь працівника, але можна погіршувати його становище порівняно із законодавством; 3) норми не можуть погіршувати становище працівників порівняно із законодавством, але можуть поліпшувати рівень правових гарантій для працівників [9, с.14–15; 10, с. 23–24].

Означені світові тенденції, якщо брати до уваги зміст проекту ТКУ, своєрідно екстраполювалися й на правове поле України. Розробниками ТКУ, з одного боку, пропонується низка новел. Так, у ст.55 ТКУ визначено наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними: визначено що недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому, але в такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни; якщо ж сторони трудового договору не дійдуть згоди щодо зміни його умов, тоді застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору. У статті наголошується, що недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до ст.115 цього Кодексу, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону; недійсність трудового договору або окремих його умов не тягнуть за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага. Справедливості заради слід уточнити, що запропонований нині розробниками ТКУ підхід ще більше десяти років тому назад частково був обґрунтований представниками науки трудового права Б.С. Стичинським, І.В. Зубом та В.Г. Ротанем. Ці дослідники ще наприкінці минулого сторіччя звертали увагу, що в цілому ст.9 КЗпП України є «певною перешкодою для запровадження ринкових елементів у трудові відносини», оскільки «ринок передбачає взаємні поступки сторін, що домовляються, досягнення компромісу шляхом взяття на себе кожною зі сторін договору про працю додаткових, порівняно із законодавством, обов'язків і погодження на надання іншій стороні додаткових, порівняно із законодавством, прав. Але стаття, що коментується (ст.9 КЗпП України – *О.Л.*), забороняє працівнику брати на себе обов'язки, не передбачені законодавством, і відмовлятися від прав, передбачених законодавством, так як це б погіршило стан працівника порівняно із законодавством. Це позбавляє сторін договорів про працю стимулу у взятті на себе додаткових обов'язків чи відмові від прав». Це, на думку вказаних дослідників, дає підстави для висновку, що «трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їхніх обов'язків. Угоди про інтенсифікацію використання трудового творчого потенціалу працівників витісняються в тінь...», а тому «конструктивним напрямком розвитку законодавства про працю, – наголошують дослідники, – ...може стати перехід від оцінки окремих умов договорів про працю як погіршуючих стан працівників, і тому недійсних, до оцінки договорів про працю у цілому, а також встановлення у законодавстві можливості погіршення

ISSN 1995-6134

деяких умов договорів праці з відповідними компенсаціями. При цьому, звичайно, – зауважують у підсумку Б.С. Стичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань, – недійсними мають визнаватися не лише договори про працю в цілому, а й окремі умови договорів про працю, які не забезпечують безпечних і здорових умов праці» [11, с.78].

Із другого боку, до числа дев'ятнадцяти «основних засад правового регулювання трудових відносин» (ст.3 ТКУ) не включено такого трудо-правового принципу, як принцип визнання незаконними умов договорів про працю й, як наслідок, у такий спосіб по суті пропонується звузити сферу застосування (реалізації) указаного принципу, про який безпосередньо згадується лише в ст.ст.53, 54, 347 проекту ТКУ. Зокрема в ст.54 ТКУ йдеться про те, що трудовий договір є недійсним у разі його укладення: 1) з особами без дотримання вимог, передбачених чч.3, 4, 5 ст.20 цього Кодексу; 2) з особою, визнаною в установленому порядку недієздатною; 3) в інших випадках, установлених цим Кодексом та законами. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено: 1) під впливом омани, погрози, примушення; 2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір); 3) в інших випадках, установлених цим Кодексом та законами. Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно із трудовим законодавством і колективним договором; 2) мають дискримінаційний характер. У ч.4 ст.347 «Колективний договір» ТКУ збережено існуюче на сьогодні в КЗпП України правило про те, що положення колективних договорів, які погіршують порівняно із трудовим законодавством та колективними угодами становище працівників чи суперечать їм, є недійсними (зауважимо, що правові наслідки при цьому в ТКУ не визначено), а також положення, що цей договір може передбачати додаткові порівняно із законодавством та угодами норми, соціально-побутові пільги, а також матеріальне заохочування працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування та організацій, що обслуговують працівників і не входять до його складу (ч.2 ст.348 ТКУ). Системний аналіз викладених положень ТКУ, на наш погляд, дає підстави для невтішного висновку про те, що його розробниками свідомо було здійснено підміну ключового й родового за обсягом терміну, що нині використовується в редакції ст.9 чинного КЗпП України, – «угоди про працю», на такі одиничні – видові поняття, як «трудовий договір», «колективний договір» і «колективні угоди». Застосування наразі означеного вибіркового термінологічного підходу по суті латентне й однозначно скасовує наявну універсальну (незалежно від виду договорів) сферу реалізації вказаного принципу. Справа в тім, що все це призведе на практиці до застосування принципу визнання незаконними умов договорів про працю лише до рівня декількох (хоча, безумовно, і значущих у структурі механізму правового регулювання трудових відносин), договірних актів, але не всіх «угод про працю», як воно є на сьогодні за чинним КЗпП України (ст.ст.9, 16). Такий напрям розвитку механізму реалізації означеного трудо-правового принципу, по-перше, об'єктивно виводить його за межі системи галузевих принципів; по-друге, на наше переконання, істотно знизить і так багато в чому декларативний характер гарантій трудових прав найманих працівників, а тому має кваліфікуватися як тенденція реакційна, та, по-третє, є закономірним виявом описаної вище світової тенденції відходу від виключного застосування в трудовому законодавстві принципу in favorem і доповнення його в окремих випадках, як правило, з наданням спеціальних гарантій-компенсацій працівникам, антиподом – принципом in peius.

Попри реакційний (якщо традиційно виходити з позиції пріоритетності інтересів більш

ISSN 1995-6134

слабкої сторони в трудових відносинах – найманого працівника над інтересами роботодавця) характер означеної тенденції розвитку вітчизняного законодавства про працю, це сьогодні незаперечна реалія життя та ознака ринкової економіки. Думається, що в умовах становлення ринкової економіки, на відміну від доби радянської соціалістичної економіки, коли й приймався чинний нині в Україні КЗпП (10.12.1971), основна увага науковців і практиків має бути приділена не повному й беззастережному запереченню доцільності поєднання (синтезу) принципів in favorem та in peius в регулюванні трудових відносин, а передусім розробці відповідного, витребуваного наявною суспільно-економічною реальністю, механізму сумісної реалізації означених принципів-антиподів. Зауважимо, що подібний механізм поєднання дії принципів in favorem та in peius в регулюванні трудових відносин не є абсолютною новелою. Так, свого часу й у ст.5 раніше діючого – «радянського» – КЗпП Республіки Білорусь [12] існувала норма, що не допускала погіршення правового положення працівника в порівнянні із законодавством. Згідно зі ст.252 цього Кодексу, диференціація правового регулювання праці працівників підприємств зв'язку, транспорту й сільського господарства провадилася в межах норм, установлених у Кодексом, а для працівників спільних і іноземних підприємств у Кодексі був закріплений перелік конкретних статей, приписи яких мали імперативний характер при регулюванні праці вказаних категорій працівників. Укладення ж контракту з окремими категоріями працівників, згідно зі ст. 256 КЗпП РБ, допускалося лише у випадках, передбачених законодавством і за умови обов'язкового встановлення у відповідному нормативному акті «конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника». У сучасній вітчизняній доктрині трудового права також наголошувалося на доцільності щойно означеного підходу: «В исключительных случаях, когда условия труда закономерно приводят к ухудшению положения работников, по сравнению с трудовым законодательством, необходимо предусматривать – на уровне специального закона или Кодекса законов о труде, – реальные минимальные компенсации в сфере оплаты труда, социально-бытовых льгот, социального обеспечения и т.п. за ухудшение правового положения работника. Ведь... государство законно только тогда, когда оно уважает права человека, в том числе и при реализации конституционного по статусу права на труд, и гарантирует их реализацию на практике» [13, с.89].

З огляду на необхідність створення й функціонування більш «гнучкої», побудованої на диспозитивних засадах, системи договірного регулювання соціально-трудових відносин слушним убачається запровадження на законодавчому рівні певних «сфер-винятків» із наявної «единой системы неухудшения условий труда» [14, с.313], яка на сьогодні є, скоріше, гарною декларацією, аніж реальністю. Запровадження означених «сфер-винятків» (що, коли міркувати гіпотетично, потенційно є сегментом реалізації як принципу in favorem, що передбачає лише можливість покращення становища працівника порівняно із законодавством, так і принципу in peius, за яким допускається погіршення становища працівника порівняно із законодавством, але на практиці, зазвичай, зводиться лише до принципу in peius) має здійснюватися шляхом використання відповідних юридичних засобів, як-от спеціальних норм трудового права: відповідно, «норм-доповнення» та «норм-винятків» [15–16]. Одним з основних юридичних засобів реалізації щойно зазначеного в системі трудових відносин має стати контракт, відповідно в сфері службово-трудових правовідносин – контракт про службу в органах внутрішніх справ [17–23] України. Головно наразі йдеться про зміст окремих факультативних умов [13, с.109–112, 122–123, 147, 148–149, 220, 223–224] трудового договору та

ISSN 1995-6134

надто – його різновиду контракту. Лише з огляду на таку вагому роль трудового контракту в механізмі реалізації принципів in favorem та in peius категорично не можна погодитися з позицією розробників проекту ТКУ, котрі взагалі виключили поняття трудового контракту зі змісту Кодексу. Такий підхід убачається контрпродуктивним і виглядає нелогічним для «роздержавленого» трудового права, права ринкової доби.

Таким чином, системний аналіз наявних світових тенденцій застосування принципів in favorem та in peius свідчить, що принцип in favorem не втратив свого домінуючого значення в системі регулювання трудових відносин, але механізм його реалізації в ринкових умовах об'єктивно потребує модернізації. Вітчизняний нормотворець (певно, внаслідок обстоювання інтересів представників великого капіталу – роботодавців) намагається завуальовано, але цілком свідомо позбавити галузевого статусу принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, порівняно із законодавством (аналог принципу in favorem). Такий підхід, на наш погляд, є цілком заперечним, негативним за своєю суттю. Галузевий принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, порівняно із законодавством (ст.ст.9, 16 КЗпП України) є невід'ємним і, як наголошується в доктрині, головним складником системи принципів трудового права [24, с.442]. Обумовлена ринковими відносинами модернізація механізму реалізації принципу in favorem у механізмі регулювання трудових відносин не заперечує його домінуюче місце в системі регулювання трудових відносин. Удосконалення в цьому напрямі передбачає допущення застосування в окремих випадках, перелік яких має визначатися виключно на законодавчому рівні, і з обов'язковим наданням працівникові спеціальних гарантій-компенсацій, норм-винятків, що передбачають погіршення становища працівника (принцип in peius). Вид (характер) і мінімальний рівень компенсацій за погіршення правового становища працівника порівняно із законодавством мають визначатися законодавчо – як правило, на рівні трудового кодексу, а конкретно встановлюватися вже самими сторонами трудового договору, контракту.

Реалізація означеного, на наш погляд, дозволить модернізувати й тим самим адаптувати існуючий механізм реалізації принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, порівняно із законодавством, до сучасних умов ринкової економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лавриненко О. В. Система принципов, предмет и метод трудового права, их роль и соотношение в процессах отраслеобразования (проблемы теории) / О. В. Лавриненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2010. – № 3. – С. 170–182.

2. Lavrinenko O. V. Principles of the Labour Law: Modern Negative Tendencies / O. V. Lavrinenko // Приднепровский научный вестник. – 2010. – № 6. – С. 66–73.

3. Лавриненко О. В. Место и значение принципов трудового права в системе основных критериев отраслеобразования: вопросы теории / О. В. Лавриненко // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – № 6. – С. 217–246.

4. Болдырев В. А. Трудовое право России : учеб. / В. А. Болдырев, В. А. Сысоев. – М. : Норма, 2006. – 832 с.

5. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., реєстр. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf 3511.

6. Бугров Л. Ю. К вопросу об основных принципах трудового права / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 609–614.

ISSN 1995-6134

7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

8. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

9. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА–ИНФРА–М., 1998. – 263 с.

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

11. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.

12. Кодекс законов о труде Республики Беларусь : от 23.06.1972 г. // СЗ БССР. – 1972. – № 18. – Ст. 266.

13. 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.

14. Кашанина Т. В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности : монография / Т. В. Кашанина. – М. : ИНФРА–М–Кодекс, 1995. – 554 с.

15. Лавриненко О. В. Механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел: актуальные вопросы терминологии и методологии применения общих и специальных норм трудового права / О. В. Лавриненко // Российский ежегодник трудового права. – 2007. – № 3. – С. 371–395.

16. Лавріненко О. В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин (дискусійні питання теорії) / О. В. Лавріненко // Вісник Луганськ. держ. ун-ту внутр. справ імені Е. О. Дідоренка. – 2010. – Вип. 2. – С. 189–198.

17. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С. 193–208.

18. Лавриненко О. В. Природа, значение и место контракта о службе в общей и отраслевой системах юридических фактов / О. В. Лавриненко // Вісник Луганськ. держ. ун-ту внутр. справ. – 2006. – Вип. 2. – С. 67–75.

19. Лавріненко О. В. Контракт про службу в органах внутрішніх справ України: напрями вдосконалення спеціального законодавства та практики його застосування / О. В. Лавріненко // Південноукраїнський правничий часопис. – 2007. – № 4. – С. 197–202.

20. Лавріненко О. В. Удосконалення гарантій прав науково-педагогічних працівників ВНЗ ОВС України під час застосування контрактної форми трудового договору: питання теорії й практики / О. В. Лавріненко // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – № 2. – С. 34–39.

21. Лавриненко О. В. Контракт о службе и трудовой договор: компаративный анализ их содержания и пути усовершенствования специального законодательства о труде / О. В. Лавриненко // Известия Гомельск. гос. ун-та имени Ф. Скорины. – 2008. – № 6. – Ч. 2. – С. 35–48.

22. Лавріненко О. В. «Нові підходи» до застосування контрактної форми трудового договору: критичний аналіз сучасних наукових розробок / О. В. Лавріненко // Новини от добрата наука – 2009 : материали за V Межд. науч. практ. конф. (София, 17–25 май 2009 г.). – София : «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2009. – Т. 10. – С. 12–16.

23. Лавріненко О. В. Спірні питання реалізації положень статті 9 КЗпП України під час установлення змісту та визнання недійсними умов трудового контракту / О. В. Лавріненко // Vedecky pokrok na rozmezi millennium – 2009 : mat-ly V Mezinárod. vedeck.-prakt. konf., (Praha, 27.05.2009–05.06.2009 r.). – Praha : Education and Science, 2009. – Dil 8. – S. 46–49.

24. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Луш-

ISSN 1995-6134

ников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.

Лавріненко О. В. Сучасні тенденції застосування принципів in favorem та in peius в регулюванні трудових відносин та їхній вияв у процесі кодифікації законодавства України про працю / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 496–503 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11lovzpp.pdf

Здійснено загальний огляд сучасних світових тенденцій застосування принципів in favorem та in peius в системі регулювання трудових відносин, а також досліджено особливості їхнього вияву в процесі кодифікації законодавства України про працю.

***

Лавриненко О.В. Современные тенденции применения принципов in favorem и in peius в регулировании трудовых отношений и их проявление в процессе кодификации законодательства Украины о труде

Осуществлен общий обзор современных мировых тенденций применения принципов in favorem и in peius в системе регулирования трудовых отношений, а также исследованы особенности их проявления в процессе кодификации законодательства Украины о труде.

***

Lavrinenko O.V. Modern Lines of Application of Principles in Favorem and In Peius in Regulation of Labour Relations and Their Display in the Course of Codification of the Legislation of Ukraine about Work

The general review of modern world tendencies of application of principles in favorem and in peius in system of regulation of labour relations is carried out, and also features of their display in the course of codification of the legislation of Ukraine about work are investigated.

Форум права ФП