

Н. О. Мельничук

кандидат юридичних наук

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корпус 8, Луганськ, 91034, Україна

ДОГОВІР ЯК ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Статтю присвячено вивченню такого правового явища, як договір в трудовому праві, з позиції розуміння його як форми регулювання трудових відносин. Вивчається правова природа договору в трудовому праві, досліджуються характерні ознаки договору як регулятора трудових відносин. З'ясовується, які функції виконує договір в трудовому праві як форма регулювання зазначених відносин.

Ключові слова: договір, форма регулювання, трудові відносини.

Метою проведення даної статті є дослідити договір в трудовому праві як форму регулювання трудових відносин. Задля досягнення поставленої мети в процесі наукової роботи необхідно виконати наступні завдання: визначити правову природу договору в трудовому праві; дослідити характерні ознаки договору як форми регулювання трудових відносин; з'ясувати, які функції виконує договір в трудовому праві саме з позиції регулятора трудових відносин; зробити відповідні висновки щодо піднятого питання.

Договірний характер суспільних відносин є закономірним явищем, що підтверджується історією розвитку суспільства, коли люди налагоджували зв'язки між собою, розвивали торгівлю, припиняли війни насамперед за допомогою переговорів та укладання договорів. Історія розвитку договору вказує на його древні корені: договір відомий ще з часів Древнього Риму. Відтак, виникнення договору обумовлене природою людини та є закономірним в розвитку регулювання суспільних відносин. Однак в трудовому праві зазвичай як форму регулювання трудових відносин розуміють норми законів та підзаконних актів, а договір сприймається тільки як форма досягнення компромісу між роботодавцями та робітниками або ж як форма узаконення трудових відносин. Натомість актуальним та доцільним є вивчення договору саме з позиції регулятора трудових відносин, оскільки перехід до ринкових відносин з поступовим збалансуванням централізованого із договірним регулюванням відносин щодо найманої праці вимагає нового підходу до сприйняття договору. Зазначене вказує на актуальність, а відсутність досліджень — на новизну обраної теми.

Досліджень за обраною темою не проводилось, тому при здійсненні наукової роботи застосовувалися особистий аналіз автора практичних та теоретичних напрацювань, норм законів, та деяких думок С. О. Іванова, Л. З. Лівшица, В. Я. Гоца.

Природа договору опосередковує розуміння цього явища з двох сторін: з однієї — як спосіб виразу норм права, тобто в такий спосіб зазвичай розуміють договір як правову категорію; та з іншої сторони — як реалізацію норм права, тобто в такому разі договір утворює самостійний інститут відповідної галузі права.

Договір як правова категорія трудового права представляє собою історично обумовлене та об'єктивно існуюче поняття, що вказує насамперед на добровільність вступу в трудові відносини та певну міру свободи врегулювання питань, пов'язаних із використанням найманої праці; встановлює юридичний зв'язок між сторонами та є гарантією захисту й забезпечення прав і інтересів сторін. Договір як правова категорія трудового права насамперед вживається:

— при врегулюванні всіх відносин як з приводу застосування праці, так і похідних від них (наприклад, підвищення ефективності виробництва, вдосконалення матеріальних та моральних стимулів до праці тощо);

— як ознака досягнень боротьби трудящих за свої права та гарантія захисту й забезпечення цих прав;

— для позначення добровільності вступу в трудові відносини та як ознака не примусовості праці;

— для виникнення, зміни чи припинення трудових відносин, тобто встановлення юридичного зв'язку між сторонами договору;

— для встановлення взаємних прав та обов'язків, а також визначення відповідальності у разі їхнього порушення/невиконання;

— для встановлення можливості свободи врегулювання трудових відносин та відносин, які тісно із ними пов'язані, з урахуванням особливостей суб'єктного складу, об'єктів та безпосередньо тих функцій та цілей, відповідно до яких ці відносини виникли.

Як реалізація норм права договір утворює самостійний інститут відповідної галузі права. В цьому випадку договір може набувати індивідуальних та притаманних тільки йому рис, що проявляється в наступному: індивідуальний склад учасників, індивідуалізовані об'єкти, індивідуальний характер і зміст правовідносин, що виникають з договору, унікальна та індивідуальна структура (безумовно, із дотриманням щодо структури вимог, встановлених чинним законодавством). Як відомо, інститутом права називається система юридичних норм, які регулюють специфічні однорідні відносини в структурі галузі. Інститутами трудового права, які регулюють питання, пов'язані із укладанням договорів, є інститут трудового договору та інститут колективного договору.

Зазвичай реалізацією норм права вважають тільки трудовий договір. Однак, на наш погляд, якщо зважити на те, що колективний договір укладається між власником (уповноваженим ним органом) та профспілкою (іншим представницьким органом трудящих), то цілком логічно, що укладання колективного договору є формою реалізації норм права таких суб'єктів як власник (уповноважений ним орган) та трудовий колектив (профспілка чи інший представницький орган трудящих). Як власник, так і трудовий колектив є суб'єктами трудового права. Кодексом законів про працю

України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Законом України «Про оплату праці» і власник (уповноважений ним орган), і трудовий колектив (професійні спілки) розглядаються як суб'єкти трудового права та наділяються відповідними трудовими правами та обов'язками. Укладений колективний договір завжди набуває індивідуальних та притаманних тільки йому рис, що проявляється в наступному: індивідуальний склад учасників — власник конкретного підприємства, організації, установи та колектив трудящих конкретно визначеного підприємства, організації, установи; індивідуалізовані об'єкти, визначені укладеним договором та які є об'єктом правового регулювання конкретного договору; індивідуальний характер і зміст правовідносин, що виникають з договору, унікальна та індивідуальна структура. Такий договір діє на одному підприємстві і сфери дії його норм розповсюджується тільки на працівників, що перебувають у трудових відносинах із цим підприємством. Відмінністю від трудового договору в цьому випадку є насамперед суб'єкти укладення договору — трудовий колектив. Це дає підставу розглядати колективний договір як форму реалізації норм права трудового колективу.

Договір як форма реалізації норм трудового права характеризується наступними ознаками:

- виступає інститутом трудового права (інститут трудового договору, інститут колективного договору);

- є однією з форм реалізації вже існуючих норм права, що викладені в джерелах трудового права;

- змістом є правила поведінки, обов'язкові для суб'єктів договору;

- суб'єктами виступають фізичні особи: власник (уповноважений ним орган) та працівник (трудова колектив);

- об'єктом правового регулювання є відносини з приводу використання найманої праці;

- може бути як формою реалізації норм права, так і регулятором тих відносин, які не визначені в положеннях нормативно-правових актів. Сторони мають право відступати від положень, які зазначені в цих актах, і самостійно врегульовувати свої відносини. Але не можуть відступити від положень нормативно-правових актів, якщо ті прямо зазначають про це, або така обов'язковість для сторін впливає з їх змісту або суті відносин між сторонами. Положення договору деталізують та конкретизують норми права;

- положення, що складають його зміст, стосуються конкретного випадку та конкретно визначених суб'єктів — встановлюються або відносно конкретного працівника (трудова колектив), або на конкретному підприємстві, в установі, організації;

- можуть укладатися як в письмовій, так і в усній формі (хоча, законодавством пріоритет надається письмовій формі укладення трудових договорів), і обов'язкового укладення в письмовій формі колективних договорів;

- дія безпосередньо пов'язана з виникненням або припиненням конкретних трудових правовідносин, що передбачені договором;

- зазвичай укладається на невизначений строк;

- порядок укладання міститься в нормах трудового законодавства;
- правові наслідки виникають після досягнення згоди між суб'єктами і належного оформлення договору.

Отже, договір в трудовому праві як форма реалізації норм трудового права та як спосіб їхнього вираження — це різні характеристики одного правового явища, що взаємно доповнюють одне одного та їхній детальний аналіз надає можливості більш повно та об'єктивно, з усіх сторін, дослідити договір як форму регулювання трудових відносин.

Разом із тим регулювання трудових відносин здійснюється шляхом поєднання нормативного (централізованого і локального) та індивідуально-договірного регулювання праці, що є однією із особливостей методу регулювання трудових правовідносин. Головним чином через таку форму регулювання відбувається поєднання інтересів громадянина як працівника і як соціального індивідуума можна швидко врахувати змінливі соціальні і виробничі умови. Як вірно вказував Л. С. Явич: «соціальна суть людини особливо проявляється в її прагненні до активної творчої діяльності, що не можна уявити без свободи особистого вибору варіантів поведінки в межах суспільних інтересів і об'єктивних можливостей» [1, с. 12]. Визначаючи тенденцію збільшення договірних умов праці, Р. З. Лівшиц бачив причину в швидкому розвитку техніки і зміни технологій в умовах науково-технічного прогресу трудова функція стає рухливою і мінливою і при неспівпаданні інтересів сторін трудового договору механізмом їх вирішення повинен служити договірний характер змін трудової функції [2, с. 81–82].

Договір як форма регулювання трудових відносин є найбільш прийнятним в зв'язку із тим, що праця виступає товаром в економічному розумінні. Ринок праці — це сфера суспільних відносин, в якій стикаються, з одного боку, попит на робочу силу, потреба в ній, а з іншого — пропозиція робочої сили, можливості задоволення потреб. В часи СРСР науковцями робоча сила не визнавалася товаром, до того ж не визнавалося взагалі існування ринку праці. На думку Р. З. Лівшиця, «не визнаючи робочу силу товаром, ми здійснювали насильство над природним еством речей: якщо має місце попит на робочу силу та її пропозиція, вона, безумовно, — товар. Щоб відійти від цієї явної істини, була побудована теорія про те, що всі трудящі — господарі виробництва й тому не можуть продавати робочу силу самі собі» [3, с. 16]. Відтак, продаючи свою працю, особа укладає договір її купівлі-продажу. Відповідно, трудові відносини, які виникають в результаті такого продажу та укладення трудового договору, мають бути більш демократичними, надавати більше свободи працівнику та роботодавцю щодо встановлення умов праці. Як вірно підкреслює В. Я. Гоц, «ринок праці, як і всякий інший — це передусім двостороння домовленість, в яку ніхто не повинен втручатись. І за цим принципом повинні формуватись взаємовідносини між роботодавцем і працівником і кожна сторона повинна сама турбуватись про свої інтереси. А держава повинна встановлювати відповідні правила поведінки, визначати механізми взаємодії між працівником і роботодавцем і не захищати працівника від власника, а створювати умови, прийнятні для двох сторін і контролювати їх виконання» [4, с. 50].

Встановлення умов праці в результаті угод сторін договору повинно підсилити правове значення договору. Одночасно слід відмовитися від тих форм, які тільки утворюють видимість договірних умов, а насправді вирішуються власником одноособово. Наприклад, якщо власник має право відмовити працівнику в прийнятті на роботу в разі незгоди його на укладення трудового договору з випробувальним строком, то очевидно, що випробування встановлюється власником в односторонньому порядку і ніякої угоди тут немає. Підсилення значення договору в трудовому праві обумовлюється і тими функціями, які він виконує як регулятор трудових відносин:

1) досягнення угоди між сторонами: власником (уповноваженим ним органом) та працівником (профспілкою, представниками трудящих);

2) поєднання інтересів громадянина як працівника і як соціального індивідуума;

3) надання певної свободи особистого вибору варіантів поведінки в межах суспільних інтересів і об'єктивних можливостей;

4) встановлення шляхом домовленості усіх суттєвих умов праці;

5) врегулювання конкретних питань щодо конкретного працівника або на конкретному підприємстві (установі, організації) з урахуванням особливостей суб'єктів та умов праці;

6) виникнення взаємних прав та обов'язків у сторін договору, що породжує зобов'язальні правовідносини.

Таким чином, договір як форма регулювання трудових відносин є, з однієї сторони, історично обумовленим процесом, з іншої сторони, є об'єктивно існуючою умовою сьогодення в умовах переходу до ринкових відносин із поступовим поєднанням централізованого із договірним методом регулювання відносин найманої праці. Окрім того, саме договір, на наше переконання, з урахуванням тих функцій, які він виконує як регулятор трудових відносин, є перспективою завтрашнього дня в ефективному регулюванні зазначених відносин.

Література

1. Явич Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. — Л., 1976.
2. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. — М., 1974.
3. Лившиц Р. З. Регулирование рынка труда / Р. З. Лившиц // Правовое регулирование рыночных отношений в СССР. — М.: Ин-т государства и права АН СССР, 1990.
4. Гоц В. Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки / В. Я. Гоц // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 року / За заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. — Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. — С. 48–50.

Н. А. Мельничук

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корпус 8, Луганск, 91034, Украина

**ДОГОВОР КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

Резюме

Статья посвящена изучению такого правового явления, как договор в трудовом праве с позиции понимания его как формы регулирования трудовых отношений. Изучается правовая природа договора в трудовом праве, исследуются характерные признаки договора как регулятора трудовых отношений. Выясняется, какие функции выполняет договор в трудовом праве как форма регулирования отмеченных отношений.

Ключевые слова: договор, форма регулирования, трудовые отношения.

N. A. Melnichuk

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl,
The Department of Law
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

AGREEMENT AS FORM OF ADJUSTING OF LABOUR RELATIONS

Summary

Article is sanctified to the study of such legal phenomenon as an agreement in a labour right from position of understanding of him as form of adjusting of labour relations. Legal nature of agreement is studied in a labour right, investigated characteristic signs of agreement as a regulator of labour relations. It turns out, what functions are executed by an agreement in a labour right as a form of adjusting of the marked relations.

Key words: agreement, adjusting form, labour relations.