

on the Conservation of Migratory Species of Wild Fauna 1979, the Convention on the protection of wild flora and fauna and natural habitats in Europe 1979, the Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora, Endangered in 1973, etc.), none of these international legal instruments defines the term.

Another problem, described in the article, analysis usage of term «protection» in similar meanings.

In this article the concept of usage of the term «fauna» and its analogues in international law are analyzed by the author. In this article, the basic examples of the usage of the concept within international legal acts in the field of international legal protection of wild fauna are given, and, particularly, its main features are defined. In addition, the author's definition of the term is formulated.

Keywords: fauna, species of wild fauna, international legal protection, the environment.

Кохан Н.В.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

УДК 349.2

Одним з найважливіших серед соціально-економічних прав людини й громадянина визначено право на працю, оскільки праця в першу чергу є основним джерелом доходу особи та можливість особистого і суспільного багатства і добробуту народу. Стаття 2 КЗпП України встановлює, що право на працю забезпечується державою, яке проголошується статтею 43 Конституції України. Згідно нього, кожній особі гарантується можливість заробляти на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Відповідно до статті 21 КЗпП України, право на працю реалізується через укладення трудового договору між громадянином і роботодавцем. Ним трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. [2].

Договірна форма залучення до праці – елемент демократії, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу в виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей [3, 148]. Принцип свободи праці має правове відбиття в договорі, сутність якого – угода.

У науковій літературі неодноразово прямо вказується, що трудовий договір є основним інститутом трудового права; як підстава виникнення трудових відносин; і як форма залучення до праці, що широко застосовується в усіх країнах з ринковою економікою для найму робочої сили [4, 38].

У європейських країнах, у юридичній теорії, висловлюється І.Я. Кисельов, трудовий договір зазвичай розглядається як центральне поняття, головний інститут трудового права, навкруги якого групуються такі питання, як дисципліна праці, хазяйська влада, заробітна плата, робочий час, перерви в роботі й навіть частково охорона праці. Звичайно, такі питання трактуються в контексті прав і обов'язків сторін трудового договору [5, 59]. З цього приводу, М.М. Пурей стверджує, що трудовий договір є необхідною передумовою для застосування до працівників гарантій, пов'язаних з трудовою діяльністю. Так, будучи найважливішою юридичною формою реалізації громадянином права на працю, трудовий договір фіксує угоду сторін про трудову функцію, місце і час здійснення права на працю. Трудовий договір служить способом встановлення прав і обов'язків сторін трудових правовідносин, засобом конкретизації правового становища працівника [6, 8].

Отже, варто відзначати значимість трудового договору як нормативного акта, який має локальний характер, а основне призначення локальних нормативно-правових актів полягає на думку О.Ф. Скакун, конкретизувати розпорядження закону стосовно умов діяльності відповідного колективу, не виходячи за рамки закону і не обмежуючи ініціативу виконавців, які діють в межах закону [7, 282]. В такому аспекті трудовий договір є засобом реалізації права особи на працю, яке їй прогарантувала Конституція України. В.І.Прокопенко, вказує, що трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх змінює чи припи-

няє, визначає при цьому обсяг кореспондуючих прав та обов'язків сторін, регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин.

Аналізуючи практику укладання трудових договорів та становище обидвох сторін трудових правовідносин, породжується необхідність його врегулювання окрім договірного ще й централізованим методом. Тобто, на рівні КЗпП України, встановити ключові гарантії для особи яка укладає трудовий договір. Аналізуючи ситуацію на практиці вдається неможливим врегулювати трудові відносини тільки на договірному рівні.

Г.А. Рогольова зазначає, що в сучасних умовах слід вести мову про сполучення державного та договірного регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, визначати сполучення та взаємодію цих методів регулювання умов праці працівників, установити необхідні оптимальні пропорції й межі локальної нормотворчості в організації, та показати джерела цього регулювання, обґрунтувати необхідність зростання ролі локального нормативного регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин на сучасному етапі розвитку науки [8, 6]. Можна погодитись з правовою позицією О.М. Дуюнової, що угоди про працю як родові поняття об'єднують різноманітні договори із застосуванням праці, що відображають лиш багатокладний характер економіки та специфіку застосування праці різних категорій фізичних осіб [9, 9].

На думку О.С. Пашкова, угода про працю є правовою формою трудових відносин, і залежно від відношення працівника до форми власності, науковцем виділяються три групи договорів: договір трудового найму, договори про сумісну трудову діяльність, трудові контракти. Проте, всі виокремлені групи, дослідник об'єднує єдиним родовим поняттям – трудовий договір [10, 60]. За допомогою такого поділу, можна виявити взаємозв'язок централізованого і локального методів регулювання праці. Також, слід погодитися з позицією, яка відображає вплив двох методів правового регулювання на трудовий договір і полягає в тому, що держава уповноважує організації здійснювати локальне нормативне регулювання певних видів суспільних відносин та надає

можливість у локальному порядку вирішувати ті або інші питання безпосередньо на підприємствах, в установах чи організаціях [8, 52].

Таким чином, в більшості випадків, трудове право України саме на локальному рівні, використовує договірний метод правового регулювання.

Д.В. Журавльов зазначає, що за допомогою локальних правових актів відбувається наближення змісту нормативних приписів, які зазначені у законі та інших підзаконних нормативних актах, до конкретного суб'єкта трудових відносин [11, 8]. Як відзначила О.В. Смирнова, це особливо проявляється під час переходу до ринкової економіки, акти спільної нормотворчості поступово набувають провідного значення в кількісному та якісному співвідношенні [12, 45]. На це, неодноразово зверталася увага й у загальнотеоретичних працях з теорії права. Зазначалося, що з юридичної точки зору, договір, як правило, являє собою угоду двох або декількох осіб про встановлення, зміну та припинення прав і обов'язків, тому в умовах становлення ринкової економіки роль договору як інструменту саморегулювання значно зростає [13, 189].

Договір як нормативне джерело локального регулювання має свої особливості, бо правовідносини, які ним утворюються, регулюються не імперативними, а диспозитивними нормами. Так, на думку М.Г. Александрова, договір виступає не лише підставою самого факту виникнення правовідносин, в даному випадку трудових, а ще й виступає джерелом тих індивідуальних приписів, які визначають зміст трудових правовідносин, де зміст прав та обов'язків у встановлених договором відносинах також визначаються угодою сторін, що домовляються. Саме тому договір, є засобом зв'язку трудових правовідносин, джерелом індивідуальних умов, які визначають зміст повноважень та обов'язків сторін конкретних правовідносин [14, 73].

В.І. Прокопенко щодо трудового договору вважає, що за допомогою погодженого з роботодавцем волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права і обов'язки, які впливають з права на працю, перетворюються на конкретні права і обов'язки

в трудових правовідносинах між працівником і роботодавцем [15, 215-216].

Погоджуючись із висловленими думками та враховуючи, що працівникові гарантуються права на кожному етапі (виникненні, реалізації, зміні та припиненні) трудових правовідносин [22, 23], які передбачені в КЗпП України та інших законодавчих актах, слід конкретизувати в трудовому договорі з врахуванням основних трудових гарантій.

При вирішенні питання про ступінь можливого застосування централізованого і локального методів правового регулювання праці щодо укладення та розірвання трудового договору, слід враховувати основні характеристики цього інституту трудового права і тих, що закріплені в КЗпП України. Такий підхід зумовлений тією роллю, яку в трудовому праві України відіграють як централізований (застосовується для визначення та закріплення мінімальних прав, свобод працівників у сфері праці, а також їх гарантій), так локальний (деталізація нормативно-правових приписів, що містяться в загальних нормах, кодексах та запровадження додаткових, порівняно із законодавством про працю, прав та свобод для суб'єктів трудових правовідносин чи встановлення їм додаткових гарантій) [16, 113].

Оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання – це один з основних принципів трудового права України. Ним визначається порядок та умови встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин встановлюються законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою в порядку, передбаченому централізованими нормами, самостійно. При цьому локальне право встановлення не повинне виходити за межі й суперечити стандартам, визначеним для нього централізовано [17, 32]. Разом з цим, при закріпленні трудових прав працівників та їх гарантій на міжнародно-правовому рівні, а аналогічному порядку використовується оптимальне поєднання нормативне та договірне регулювання [21].

У нинішніх умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до розширення сфери локального регулювання, хоча при цьому роль централізованого регулювання праці не зменшується. Держава продовжує виконувати свою функцію гаранта основних трудових прав громадян, тому відповідний мінімум таких гарантій завжди буде визначатись як Конституцією України, так і Кодексом Законів про Працю України і іншими Законами України.

Природа існування та збільшення локальних норм має об'єктивний характер. Так, «норма централізована і норма локальна не обираються законодавцем довільно. Вони мають своїм джерелом загальні й особливі ознаки, які реально існують в самих трудових відносинах» [18, 11].

Зазвичай до сфери локального регулювання відносять зазвичай трудові відносини, а саме: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, трудова дисципліна. Інші інститути такі як, працевлаштування, вирішення трудових спорів, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства традиційно відносять до централізованого правового забезпечення.

Специфіка принципу оптимального поєднання полягає в тому, що повнота правового регулювання забезпечується завдяки оптимальному поєднанню цих видів правостановлення [17, 123].

При вирішенні питання про ступінь можливого застосування централізованого і локального методів правового регулювання праці, слід враховувати основні характеристики цього інституту трудового права і тих, що закріплені у КЗпП України. Це буде стосуватися можливості чи неможливості договірного характеру регламентації цього інституту, а також віднесення того чи іншого положення трудового договору до основних складових гарантій права особи на працю. Такий підхід зумовлений тією роллю, яку у трудовому праві України відіграють як централізований так і локальний методи правового регулювання трудових праввідносин [19, 173].

Так, Р.З. Лівшиць вважає критерієм розмежування загальних і локальних норм те, що акти, які приймаються іншими суб'єктами відносно певного підприємства є централізованими, а ті, що

розробляються і приймаються безпосередньо на ньому, мають характер локальних. Далі ним зазначається, що з теоретичної точки зору важливо також, чи співпадають суб'єкти встановлення і застосування означених норм чи ні. Якщо вони єдині, то це також ознака локальної норми [20, 58].

Отже, ще однією особливістю договірного регулювання є те, що воно здійснюється саме тими суб'єктами, які визначили потребу у прийнятті локального акта і розробили його. Оскільки для локальних правових норм характерна їх спрямованість на регулювання вже не виду, а, підвиду або навіть субпідвиду суспільних відносин, і ще однією особливістю регулювання є те, що воно спрямоване на упорядкування певної сукупності відносин, які складаються безпосередньо в органі, підрозділі або тісно з ними пов'язані. Разом з цим, зважаючи на те, що локальне правове регулювання має конкретизуючу форму і не може не відповідати загальному законодавству, то наступною його особливістю є те, що воно досить підзаконних характер [16, 247].

Таким чином, слід зазначити про те, що трудовий договір покликаний закріплювати та розвивати договірний метод регулювання трудових правовідносин. Проте, необхідно зауважити, що децентралізація правового регулювання, що знаходить прояв в обмеженні втручання держави в сферу трудових правовідносин, сприяє демократизації суспільства, безпосередньому включенню працівників і роботодавців у процес створення правових норм. При цьому важливо, щоб розповсюдження індивідуально-договірного регулювання не призвело до зниження рівня соціальної захищеності працівників у трудових правовідносинах. Разом з тим, локальні норми встановлені в договірному порядку, повинні розвивати й доповнювати норми встановлені в нормативному порядку. Договірні норми повинні конкретизувати права, обов'язки встановлені сторонами з врахуванням можливостей кожної сторони трудового правовідношення і ґрунтуватися на основі гарантій передбачених законодавством.

1. Конституція України.

2. Кодекс Законів про Працю.

3. Кодифікація трудового законодавства України. Монографія. За заг. ред. проф. Н.М. Хуторян, проф. Іншина, проф. С.М. Прилипка, проф. О.М. Ярошенка. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. С.432.
4. Трудове право України: Навчальний посібник. За заг. ред. Пилипенка П.Д. К.: Істина, 2005. С.363.
5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. М.: НОРМА-ИНФРА М., 1998, - С. 423.
6. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. ... канд.юрид.наук.: 12.00.05 – Х.: НУВС, 2003. С.14.
7. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. Х.: Консум, 2001. С.341.
8. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. М.: ООО «Интел-синтез АПР», 2003. С.6.
9. Дуюнова О.М. Угоди про працю за трудовим законодавством про працю: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.000.05 К.: Київ. нац. ун-т, 2004. С. 9.
10. Пашков А.С. Договори о труде в условиях многоукладной экономики // Сов. Государство и право. 1993. №6. С.57-65.
11. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України: Автореф. дис.. канд. юрид. наук:12.00.05 Х.: НУВС, 2005. С.10.
12. Смирнова О.В. Трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 1997. С.345.
13. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Первалова. 2-е изд., и доп. М.: НОРМА-ИНФА М, 2002. С.313.
14. Александров Н.Г К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Учен. Зап. ВИНУН. 1946. Вып.6. С. 236.
15. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Консум, 1998. С.410.
16. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : Монографія. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 368с.
17. Трудове право України: Академ. Курс.: Підручник для студ. Спец.вищих навч. закладів. // П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та інші. За заг. Ред.. П.Д. Пилипенка К.: Видав. Дім «Ін Юре», 2006. С.48.
18. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Л.: Изд.-во ЛГУ, 1977. С.112.

19. *Співвідношення центрального і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Монографія. Лукаш С.С. Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. 368с.*
20. *Иванов С.А., Лившиць Р.З., Орловский Ю.Г. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Прогресс, 1978. С.159.*
21. *Кохан Н.В. Міжнародно-правове закріплення гарантій трудових прав працівників [Електронний ресурс] / Н. В. Кохан // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. - 2010. - Вип. 24. - С. 150-158. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apvchzu_2010_24_31.pdf*
22. *Кохан Н.В. Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання працівниками покладених на них обов'язків [Електронний ресурс] / Н. В. Кохан // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. - 2010. - Вип. 25. - С. 180-187. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apvchzu_2010_25_38.pdf*
23. *Кохан Н.В. Актуальні проблеми забезпечення гарантій трудових прав працівників з роботодавцями - фізичними особами та шляхи їх удосконалення [Електронний ресурс] / Н. В. Кохан // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. - 2011. - Вип. 27. - С. 212-218. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apvchzu_2011_27_35.pdf*

Кохан Н.В. Теоретичні засади договірного регулювання трудових правовідносин

Право на працю реалізується через укладення трудового договору між громадянином і роботодавцем. Принцип свободи праці має правове відбиття в договорі, сутність якого – угода. Варто відзначити значимість трудового договору як нормативного акта, який має локальний характер, а основне призначення локальних нормативно-правових актів полягає у конкретизації розпоряджень закону стосовно умов діяльності відповідного колективу, не виходячи за рамки закону і не обмежуючи ініціативу виконавців, які діють в межах закону. Практика укладання трудових договорів та становище обидвох сторін трудових правовідносин, породжується необхідність його врегулювання окрім договірного ще й централізованим методом. Тобто, на рівні КЗпП України, встановити ключові гарантії для особи яка укладає трудовий договір.

Ключові слова: трудовий договір, трудові правовідносини, договірний метод правового регулювання, імперативний метод правового регулювання, централізоване та локальне правове регулювання.

Кохан Н.В. Теоретические основы договорного регулирования трудовых правоотношений

Право на труд реализуется путем заключения трудового договора между гражданином и работодателем. Принцип свободы труда имеет правовое отра-

жение в договоре, сущность которого - соглашение. Стоит отмечать значимость трудового договора как нормативного акта, который имеет локальный характер, а основное назначение локальных нормативно-правовых актов состоит в конкретизации предписаний закона об условиях деятельности соответствующего коллектива, не выходя за рамки закона и не ограничивая инициативу исполнителей, которые действуют в рамках закона. Практика заключения трудовых договоров и положение обеих сторон трудовых правоотношений, порождается необходимостью его урегулирования кроме договорного еще и централизованным методом. То есть, на уровне КЗоТ Украины, установить ключевые гарантии для лица, которое заключает трудовой договор.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые правоотношения, договорный метод правового регулирования, императивный метод правового регулирования, централизованное и локальное правовое регулирование.

Kohan N.V. Theoretical principles of contractual regulation of labor relations

The right to work is realized through the conclusion of an employment contract between a citizen and an employer. The principle of freedom of labor has a legal reflection in the contract, the essence of which is an agreement. It is worth noting the significance of an employment contract as a normative act that has a local character, and the main purpose of local normative legal acts is to specify the instructions of the law regarding the conditions of the activity of the respective collective, without going beyond the law and without limiting the initiative of the executors acting within the limits of the law. The practice of concluding labor contracts and the position of both parties in labor relations creates the necessity of its settlement, except for the contract, by the centralized method. That is, at the level of the Labor Code of Ukraine, to establish key guarantees for a person who concludes an employment contract. The optimal combination of centralized and local legal regulation is one of the basic principles of labor law in Ukraine. It determines the procedure and conditions for the establishment of rights and obligations of the subjects of labor and related legal relations. Its meaning is that the basic guarantees of the protection of labor rights of the subjects of labor relations are established by laws and by-laws, and the rest of the rules of regulation of labor are determined by the parties in agreement with each other in the manner prescribed by the centralized norms, independently. It should be noted that an employment contract is intended to consolidate and develop a contractual method of regulating labor relations. However, it should be noted that the decentralization of legal regulation, which manifests itself in the restriction of state interference in the field of labor relations, promotes the democratization of society, the direct inclusion of workers and employers in the process of creating legal norms. It is important that the distribution of individual contractual regulation does not lead to a reduction in the level of social protection of employees in labor relations. At the same time, local norms are established in a contractual manner, should develop and supplement norms established in a normative manner. Contractual norms should specify the rights,

obligations established by the parties, taking into account the possibilities of each party to labor relations and based on the guarantees provided by law.

Keywords: labor contract, labor relations, contractual method of legal regulation, imperative method of legal regulation, centralized and local legal regulation.