

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТА ЗМІНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

БАБЕНКО Едуард Вадимович - здобувач Київського національного університету імені Тараса Шевченка

УДК 349.2

В статті вьяснена сутність и сформулировано определение понятия нормативно-правовой основы правового регулирования, исследована существующая нормативно-правовая основа заключения и изменения трудового договора, ее проблематика и значения.

Ключові слова: *нормативно-правове регулювання, трудовий договір.*

В умовах стрімкого розвитку ринкової економіки змінюється й атмосфера на ринку праці, що не може не вплинути на процес укладання та зміни трудового договору. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці, браку робочих місць зростає пропозиція з боку працівників при досить невеликому попиті з боку роботодавців. Це призводить до дисбалансу сторін трудового договору та посилення сторони роботодавця. Таке посилення спричинює порушення роботодавцем прав громадян як при укладенні трудового договору, так і під час його дії. Все це свідчить про нагальну потребу вдосконалення існуючого механізму правового регулювання, створення більш сучасної законодавчої бази, ефективних і дієвих механізмів її застосування та реалізації завдань правового регулювання у сфері укладення та зміни трудового договору.

В юридичній літературі питання нормативно-правового регулювання укладання та зміни трудового договору торкалися в своїх наукових працях Болотіна Н.Б., Лазор Л.І., Прилипко С.М., Пилипенко П.Д., Прокопенко В.І., Цвік М.В., Черданцев А.Ф., Щер-

біна В.І., Ярошенко О.М. та інші науковці, однак на сьогодні це питання все ж таки слід визначити як досить мало досліджене.

Метою статті є визначення суті та формулювання поняття нормативно-правової основи правового регулювання, дослідження існуючої нормативно-правової основи укладення та зміни трудового договору, її значення. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: визначити поняття «нормативно-правова основа», його складові, вивчити які саме нормативно-правові акти формують нормативно-правову основу правового регулювання трудового договору, визначити їх місце та значення у нормативно-правовій основі укладення та зміни трудового договору.

В юридичній літературі зазначається, що, як правило, правове регулювання починається з формування нормативної основи механізму правового регулювання. Нормативна основа має значення генератора механізму правового регулювання, оскільки саме від неї розгортається ланцюг всіх інших юридичних явищ, задіяних у цьому процесі. На даному етапі уповноважені суб'єкти формулюють (санкціонують) і викладають у різних правових джерелах (нормативно-правових актах, нормативних правових договорах та ін.) юридичні норми – правила поведінки людей загального характеру, в яких визначаються дозволені і необхідні правові форми взаємодії учасників суспільних відносин, а також конкретні обставини (юридичні факти), що обумовлюють зміни

в їхньому правовому положенні [1, с. 413-414]. Цей етап, на думку А.Ф. Черданцева, є першою стадією правового регулювання, на якій відбувається формування нормативного регулятора [2, с. 348]. Таким чином, формування нормативного регулятора є першочерговим етапом правового регулювання, на якому відбувається створення нормативно-правової основи.

Істотним стає питання визначення поняття нормативно-правової основи. Оскільки в правовій літературі відсутнє визначення цього поняття, слід приділити особливу увагу та детально дослідити всі складові, сутність та сторони цього явища. Так, основою явища, відповідно до тлумачного словника С.І. Ожегова, вважається джерело, головне, на чому будується це явище, те що складає його сутність, вихідні, головні положення чого-небудь [3, с. 480]. Також поняття основи визначають як головні засади, підвалини чого-небудь, провідні принципи та правила, джерело, база виникнення чого-небудь [4, с. 869]. Отже, основою можна назвати джерело, що поєднує головні засади, підвалини, провідні принципи та правила, на базі та завдяки яким виникає та існує яке-небудь явище.

Нормативно-правова основа, виходячи з самого терміну, має дві складові: правову і нормативну. Правову складову утворюють основні права суб'єктів правовідносин, які підлягають правовому регулюванню. Нормативну основу складають норми права, які закріплюють права, визначають відповідні обов'язки суб'єктів, гарантії, відповідальність за порушення прав, тобто механізм реалізації, охорони і захисту прав. Нормативно-правова основа встановлює модель правомірної поведінки, що має забезпечити гармонійний розвиток регламентованих суспільних відносин.

З огляду на викладене, під нормативно-правовою основою слід розуміти сукупність правових норм, що регулюють певне коло суспільних відносин та містять положення щодо прав та обов'язків їх учасників, визначають суб'єктний склад цих відносин, закріплюють механізм забезпечення реалізації, охорони та захисту прав, на базі, завдяки та у відповідності до яких виникають, змі-

нюються, існують та припиняються певні суспільні відносини. Тим самим нормативно-правова основа укладення та зміни трудового договору – це сукупність правових норм, що регулюють відносини з укладання та зміни трудового договору, які містять положення щодо прав та обов'язків їх учасників, визначають суб'єктний склад таких відносин, закріплюють механізм реалізації та захисту прав, на базі, завдяки та у відповідності до яких виникають та змінюються трудові відносини.

Норми права, які складають зміст нормативно-правової основи укладання та зміни трудового договору, містяться у різних джерелах права, у зв'язку з чим необхідно дослідити відповідні джерела права. До таких джерел можна віднести Конституцію України, закони України, чинні міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, ухвалені в межах їх повноважень та відповідно до норм Конституції України і законів України. До складу нормативно-правової основи також можна віднести нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України, нормативно-правові акти у сфері праці уповноважених органів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, колективні угоди. Ці акти, хоча і приймаються в рамках застосування та у відповідності до вищевказаних джерел, але мають важливі положення правозастосування в сфері укладення та змін трудових відносин.

Першим головним джерелом, що містить норми права, які регулюють відносини з приводу укладання та зміни трудового договору, є Конституція України, яка відповідно до ст. 8 має найвищу юридичну силу. Основний Закон держави закріплює права громадян в сфері працевлаштування, головним серед яких є право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку громадянин вільно обирає або на яку вільно погоджується. Головною формою реалізації права на працю є укладення трудового договору, а інші трудові

права, які закріплює Конституція України (на вибір професії та роду трудової діяльності, реалізацію програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, на захист від незаконного звільнення, на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43), на відпочинок (ст. 45), на соціальний захист (ст. 46)), по суті складають умови та предмет трудового договору. Отже, зазначені норми входять до складу нормативно-правової основи укладення та зміни трудового договору, мають вагомe значення для правового регулювання відносин в цій сфері.

В багатьох міжнародних актах, які ратифіковані Україною також містяться норми, що регулюють відносини в сфері укладення та зміни трудового договору. Ст. 9 Конституції України визнає чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, частиною національного законодавства України [5]. До таких актів належать пакти про права людини 1966 року, конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці, акти регіонального європейського рівня. На думку В.І. Прокопенка, у вітчизняній літературі прийнято вважати, що конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці становлять Міжнародний кодекс праці [6, с. 91]. Конвенціями Міжнародної Організації Праці встановлені норми щодо прав на працю та відпочинок, тривалості робочого часу, оплати праці, умов праці, визначений мінімальний вік працівника, встановлені норми, спрямовані на подолання дискримінації під час укладання та дії трудового договору, закріплені гарантії для незахищених суб'єктів трудових правовідносин та способи захисту їх прав. Тому норми міжнародних актів входять до нормативно-правової основи регулювання укладання та зміни трудового договору, на них сторони можуть посилатися при вирішенні спорів у суді.

Основним кодифікованим джерелом, яке містить норми трудового права, що складають нормативно-правову основу укладення та зміни трудового законодавства, є Кодекс законів про працю України [7], затвер-

джений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року. На сьогодні Кодекс законів про працю України є головним джерелом, в якому закріплена більшість положень щодо відносин в сфері укладання та зміни трудового договору. Перш за все, Кодекс законів про працю України містить окрему главу III, яка регулює основні питання щодо форми, строків, змісту трудового договору, визначає його поняття та сторони, регламентує особливості процесу укладення та зміни трудового договору, закріплює гарантії та інше.

Існують інші статті та навіть глави, які закріплюють положення щодо умов праці, які не тільки включаються в зміст трудового договору, але відносяться до його істотних умов. Серед таких положень слід зазначити ст. 2 Кодексу законів про працю України, в якій відзначено, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою [7]. Ця стаття визначає трудовий договір як основну форму реалізації права на працю громадянином та підставу виникнення трудових відносин. Серед інших аналогічних положень, що входять до нормативно-правової основи укладення та зміни трудового договору, слід вказати положення щодо регулювання робочого часу (глава 4), часу відпочинку (глава 5), нормування праці (глава 6), оплати праці (глава 7), гарантій та компенсацій (глави 8-9), трудової дисципліни (глава 10), охорони праці (глава 11), праці окремих категорій працівників (глави 12-14) та інші положення Кодексу законів про працю України. Водночас, хоча на сьогодні Кодекс законів про працю України і є основним джерелом трудового права, але він не здатен повноцінно регулювати трудові відносини, що існують в сучасному суспільстві.

За період з 1973 року по теперішній час Верховною Радою було прийнято більше 80 законів, якими вносились зміни або доповнення до Кодексу законів про працю України. На думку П.Д. Пилипенка, незважаючи на ці та деякі подальші зміни, на сьогодні Кодекс законів про працю України все ще не відповідає тим вимогам, що ставлять до правових норм, покликаних регулювати працю в умовах ринкових відносин. Тому на

сьогоднішній день триває робота над прийняттям нового Трудового кодексу України [8, с. 107-108].

Головна роль у структурі трудового законодавства належить законам (ст. 92 Конституції України) як актам, які ухвалюються Верховною Радою України з найважливіших та значущих питань життєдіяльності суспільства та держави. В Україні ухвалено цілу низку концептуальних законів стосовно регламентації трудових відносин, зокрема, закони України: «Про зайнятість населення»; «Про колективні договори і угоди»; «Про відпустки»; «Про оплату праці»; «Про охорону праці» та інші. Вказані правові акти безпосередньо регламентують особливості регулювання праці та застосування різних умов праці. Крім того, зазначені закони характеризують коло суспільних відносин, що входять до сфери дії трудового законодавства. Всі ці закони мають за мету регулювання питань, що входять до змісту трудового договору, тобто умови трудового договору, гарантії його дотримання, способи захисту прав та види відповідальності за їх порушення. Суб'єкти трудових правовідносин при укладенні та зміні трудового договору керуються їх положеннями. Отже, норми законів є важливою складовою частиною нормативно-правового регулювання укладення та зміни трудового договору.

Крім того, важлива роль у правовому регулюванні трудових відносин належить підзаконним нормативно-правовим актам. До таких нормативно-правових актів належать, перш за все, правові акти Верховної Ради України, акти Президента України, Кабінету Міністрів України. До них, зокрема, належить Постанова Верховної Ради України «Про стан виконання Закону України «Про оплату праці» на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності», Указ Президента України «Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня», Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у

всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях», Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання застосування законодавства про працю фізичною особою, яка використовує найману працю» та інші.

З практичної точки зору, важливу роль у системі актів трудового законодавства відіграють правові акти Міністерства соціальної політики України. Так, наприклад, Наказом Міністерства праці України від 15 квітня 1994 року № 23 затверджено Типову форму контракту, що укладається між працівником та роботодавцем. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» від 8 червня 2001 року № 260 визначено типову форму трудового договору між працівником і фізичною особою, а також порядок його державної реєстрації.

Сучасне законодавство приймалося та змінювалось за різних умов та під впливом певних історичних та економічних факторів, які суттєво відрізнялися від існуючих сьогодні. Тому існуюче законодавство про працю являє собою сукупність різного роду та різної спрямованості норм права, які неупорядковані та не підпорядковані одній спільній меті. Водночас, діюча нормативно-правова основа укладання трудового договору та його зміни є недосконалою, застарілою та конче потребує оновлення та створення більш досконалої законодавчої бази, приведення її у відповідність з існуючими суспільними відносинами як всередині країни, так і поза її межами. Крім того, прагнення України вступити в Європейське співтовариство обумовлює необхідність врахування вимог та стандартів до законодавства у сфері укладання трудового договору, які існують в країнах Європи.

Література

1. Цвік М.В. Загальна теорія держави і права : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів освіти] / [М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова, О.В. Петришин, С. М. Олейников] ; М. В. Цвік (ред.). – Х. : Право, 2002. – 432 с.

АНОТАЦІЯ

В статті з'ясовано сутність та сформульовано визначення поняття нормативно-правової основи правового регулювання, досліджено існуючу нормативно-правову основу укладення та зміни трудового договору, її проблематики та значення.

SUMMARY

In the article essence is found out and determination of concept of normatively-legal basis of the legal adjusting, investigational existent normatively-legal basis of conclusion and change of labour contract, her range of problems and value, is set forth.

2. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: [Учебник для вузов] / Черданцев А.Ф. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с.

3. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская АН. Российский фонд культуры. – 3-е изд., стереотипное. – М.: Азъ, 1996. – 928 с.

4. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [Бусел В.Т., Василега-Дерибас М.Д., Дмитрієв О.В., Латник Г.В., Степенко Г.В.] Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

5. Конституція України. Відомості Верховної Ради України // ВВР України, 1996. – № 30. – ст. 141.

6. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

7. Кодекс Законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. -1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

8. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре».