

УДК 349.2

О.О. Коваленко

ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ СТОРІН ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Анотація. У статті досліджуються правові можливості сторін щодо змісту трудового договору. Автор переконує, що сплетіння в єдине частин галузей цивільного та адміністративного права, об'єднаних, у кінці кінців, визнанням спільності предмета та методу правового регулювання, не могло не відобразитися у трудовому договорі. Саме у змісті останнього найяскравіше втілилася боротьба єдності та протилежностей приватного і публічного, яка ознаменувала специфіку цього договору та окреслила межі можливостей сторін трудового договору щодо його умов, визначивши простір для реалізації їх волі. Автор проводить думку, що сторони можуть домовлятися про будь-які умови трудового договору, але ці домовленості не можуть погіршувати становище працівника порівняно із чинним законодавством, вони не можуть скасовувати чи зменшувати рівень тих юридичних гарантій, як закладені в норми трудового права для працівників.

Ключові слова: воля сторін трудового договору, трудовий договір, зміст трудового договору, правові можливості сторін трудового договору,

Аннотация. В статье исследуются правовые возможности сторон относительно содержания трудового договора. Автор убеждает, что переплетение в единое частей отраслей гражданского и административного права, объединенных, в конце концов, признанием общности предмета и метода правового регулирования, не могло не отобразиться в трудовом договоре. Именно в содержании последнего ярче всего воплотилась борьба единства и противоположностей частного и публичного, которая ознаменовала специфику настоящего договора и очертила пределы возможностей сторон трудового договора относительно его условий, определив пространство для реализации их воли. Автор проводит мысль, что стороны могут договариваться о любых условиях трудового договора, но эти договоренности не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, они не могут отменять или уменьшать уровень тех юридических гарантий, как заложены в нормы трудового права для работников.

Ключевые слова: воля сторон трудового договора, трудовой договор, содержание трудового договора, правовые возможности сторон трудового договора.

Abstract. In the article legal possibilities of parties are investigated in relation to maintenance of labour contract. An author convinces, that interlacing in only parts of the fields of civil and administrative law, incorporated, at the end of ends, by confession of community of object and method of the legal adjusting, could not be not represented in a labour contract. Exactly in maintenance last the fight of unity and oppositions was brighter all incarnated private and public, that marked the specific of this agreement and outlined the limits of possibilities of parties of labour contract in relation to his terms, defining space for realization of their will. An author conducts an idea, that parties can negotiate about any conditions of the labour agreement, but these agreements can not worsen position of worker by comparison to a current legislation, they can not abolish or diminish the level of those legal guarantees, as stopped up in the norms of labour right for workers.

Key words: the will of the parties of the employment contract, the content of the employment contract, the labor contract, the legal capacity of the parties of the labor contract.

Постановка проблеми. Тривалі очікування прийняття Трудового кодексу України, який би замінив чинний Кодекс законів про працю України, зумовлюють актуальність наукових досліджень, присвячених основному інституту трудового права – трудовому договору. Адже саме трудовий договір виступає юридичним фактом виникнення трудових правовідносин, які є ядром трудового права України і в яких, переважно, реалізується право людини на працю. Тому ці питання стосуються більшості осіб працездатного віку в Україні. А отже, вони є нагальними для юридичної науки та практики.

Аналіз останніх досліджень. Оскільки трудовий договір є основним інститутом трудового права – науковці завжди приділяли питанням, з ним пов'язаними, багато уваги. Зокрема це стосується його змісту. Так, ці питання розглядалися у працях М.Г. Александрова [1], Н.Б. Болотіної [2], Д.О. Карпенка [3], А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової [4], П.Д. Пилипенка [5], С.Л. Повзун [6], О.І. Процевського [7], В.О. Процевського [8], Я.В. Сімутіної [9], Г.Б. Челнокової [10]. Однак, незважаючи на ґрунтовність цих досліджень, сьогодні, в умовах зміщення акцентів від публічно-правового до приватноправового регулювання відносин у сфері праці, ці питання потребують нових досліджень з точки зору встановлення правових можливостей сторін впливу на зміст трудового договору.

Формулювання мети статті. Зазначене обумовлює актуальність наукових розвідок у цій сфері і визначає мету і новизну даної наукової статті: дослідити правові можливості сторін щодо визначення змісту трудового договору.

Виклад основного матеріалу. У юридичній літературі погляди щодо того, як називати умови у змісті трудового договору різняться. Так, А.М. Лушников, М.В. Лушнікова зазначають, що у радянській теорії трудового права хрестоматійною стала характеристика змісту трудового договору як сукупності умов, що визначаються не тільки угодою сторін, але й нормативними актами [4, с. 292].

Дійсно, один з класиків трудового права – М.Г. Александров – у зміст трудового договору включав: 1) умови, які випрацьовуються сторонами, що домовляються; 2) умови, які не випрацьовуються сторонами, а встановлюються законом (або іншим нормативним актом), але які (умови) сторони при укладанні договору мають на увазі, бо ці умови регулюють взаємні права та обов'язки осіб, що уклали трудовий договір [1, с. 236].

Інший класик – О.І. Процевський – також, можна сказати, дотримувався такої позиції, однак він зазначав, що права та обов'язки сторін трудового договору встановлюються як 1) в порядку їх взаємної угоди, так і 2) безпосередньо законодавством про працю [7, с. 112].

А.М. Лушников, М.В. Лушнікова, характеризуючи розвиток наукової думки щодо змісту трудового договору, називають умови, які встановлюються угодою сторін безпосередніми, а умови, які витікають з норм законодавства, похідними умовами трудового договору [4, с. 292]. Також існує ще варіант назви цих умов: як

зазначає С.Л. Повзун, безпосередні умови часто називають договірними умовами, а похідні – позадоговірними [6, с. 166].

Таким чином, можемо зробити висновок, що в основу поділу умов трудового договору покладено правові підстави внесення їх до трудового договору та порядок їх встановлення. У сучасній вітчизняній юридичній науці спостерігається єдність поглядів із цього питання. Так, поважні видання: навчальні посібники та підручники з трудового права продовжують дотримуватися класичної концепції, складеної в радянському праві щодо змісту трудового договору. Так, Н.Б. Болотіна [2, с. 214], Д.О. Карпенко, як один із авторів підручника «Трудове право України» [3, с. 243], В.О. Процевський [8, с. 95], П.Д. Пилипенко [5, с. 165], Г.Б. Челнокова, [10, с. 70] зазначають, що зміст трудового договору складають умови, які визначаються чинним законодавством, та умови, які визначаються за обопільною угодою сторін.

Однак сучасні погляди науковців на можливості волевиявлення потенційних сторін трудового договору щодо умов трудового договору, які встановлюються законодавством відрізняються від радянських.

Щодо умов трудового договору, які встановлюються законодавством, М.Г. Александров писав, що за радянським трудовим правом вже сама обстановка спільної праці багатьох робітників (службовців) в одному підприємстві (установі) виключає, за загальним правилом, можливість регулювання згідно з порядком так званої договірної індивідуальної автономії ряду умов праці (початок та тривалість робочого дня, норми оплати за виконання однорідних трудових функцій тощо). Договірна автономія, – писав М.Г. Александров, слугує основним і реальним принципом встановлення трудових правовідносин і визначення трудової функції конкретного індивіда у суспільному господарстві, але правові умови виконання обраної індивідом тієї чи іншої трудової функції регулюються в інтересах забезпечення єдності трудового розпорядку і порядку оплати за кількістю та якістю праці вже у централізованому порядку імперативними актами трудового права. Останні не могли змінюватися ні угодою сторін, ні за бажанням однієї з них. Про ці умови сторони не домовлялися. Але з моменту укладення трудового договору сторони повинні були їх дотримуватися (це умови щодо внутрішнього трудового розпорядку, тривалості робочого часу і часу відпочинку, дисциплінарної та матеріальної відповідальності та інші) [1, с. 238].

Для сучасної України, видається, ця точка зору є застарілою і неприйнятною, адже вона відображає особливості правового регулювання праці в авторитарній державі. Демократичні процеси, які відбулися з отриманням Україною незалежності, позначилися відповідним чином на правовому регулюванні праці і зумовили зміщення акцентів центру тяжіння від публічно-правового регулювання до приватно-правового, не перекреслюючи і не порушуючи, однак, аксіому трудового права, відображену у ст. 9 та ст. 9–1 чинного КЗпП України, що умови договорів про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України, а можуть тільки їх покращувати.

Як зазначає В.О. Процевський, «тенденція сучасного розвитку трудового права свідчить про поєднання у нормах права елементів приватних і публічних інтересів, досягнення яких передбачається зміною комбінації способів правового регулювання: а саме зменшенням обсягу державного-централізованого, тобто публічного, регулювання і зростанням договірною регулювання умов праці» [8, с. 159].

Сьогодні з впевненістю можна сказати, що сторони трудового договору можуть за допомогою угоди, шляхом домовленості, вирішити будь-яке питання для того, щоб максимально врахувати свої потреби і задовольнити свої інтереси більш сприятливо, ніж це передбачає чинне законодавство. Бо чинне трудове законодавство передбачає максимальне охоплення своєю увагою правового регулювання трудових відносин, у чому виражається його призначення: охорона та захист працівника, його прав та законних інтересів.

Закон не забороняє сторонам впливати на зміст трудового договору. Навпаки, він передбачає в межах правового простору, повну свободу для реалізації волі сторін трудового договору. Такий висновок базується на принципі свободи праці, притаманному трудовому праву, який, за думкою В.О. Процевського, означає «необмежену можливість вибору діяльності, не завдаючи шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства і не погіршує екологічну ситуацію і природні якості землі». Більше того, В.О. Процевський підкреслює, що «сама можливість самостійного вибору нормативних положень робить учасників соціально-трудова відносин вільними у визначенні змісту угод» [8, с. 303].

Однак, на мій погляд, все це є правильним і прийнятним за однієї суттєвої умови, яку не можна обійти увагою, і, яку вважаю, цілком справедливо, можна назвати ключовою у формуванні своєрідної системи «стримувань і противаг». Мова йде про аксіому трудового права, відображену у ст. 9 та ст. 9–1 чинного КЗпП України, що умови договорів про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України, а можуть тільки їх покращувати.

Річ у тому, що зазначена тільки-но система «стримувань і противаг» виступає важливою юридичною гарантією охорони та захисту трудових прав працівника, без якої не може існувати правовий механізм регулювання трудових правовідносин. Важливість існування та дії цієї системи у формуванні змісту трудового договору, а потім і змісту трудових правовідносин очевидна: без неї правовий механізм регулювання трудових правовідносин буде знищено і свобода волі сторін трудового договору зникне, а з'явиться свавілля.

До речі, ці моменти закладені у генетичному коді трудового права, яке, як відмічав І.Я. Кисельов, має дуалістичний характер, а тому не охоплюється традиційною біфуркацією права щодо його поділу на публічне і приватне. Воно представляє собою «сплав, з'єднання, симбіоз, амальгаму цивільного (приватного) та адміністративного (публічного) права» [11, с. 24–25].

Сучасність визначає справедливість думки Я.В. Сімутіної про необхідність, «з одного боку, підвищення ефективності централізованого (перш за все законодавчого)

регулювання трудових відносин, що закріплює певний рівень гарантій для працівників, а з іншого – максимального розширення договірної сфери для забезпечення реалізації законних прав та врахування інтересів різних суб'єктів трудового права» [9].

Треба також зауважити, що надання сторонам трудового договору можливостей регулювати більше коло питань за допомогою угоди є, безперечно, важливим демократичним кроком. Однак, не слід забувати, що вкрай необхідним у сучасних умовах правового регулювання відносин у сфері праці є реалізація тих механізмів трудового права, які розкривають та реалізують його дуальну природу, цивілізаційне значення та рухому рівновагу публічно-приватних інтересів, а саме:

По-перше трудове законодавство встановлює низку юридичних гарантій щодо охорони та захисту прав працівників, які не можуть бути змінені будь-якими угодами сторін. По-друге, мова йде про суттєвий момент, який витікає із ст. 9 КЗпП України, і який полягає у забороні вносити до договорів про працю, умов, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України. Бо ст. 9 КЗпП України встановлює: умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. По-третє, підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додатково порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. У сумі це якраз і формує зазначену аксіому трудового права: умови договорів про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України, а можуть тільки їх покращувати.

Вочевидь, сучасні погляди науковців щодо можливостей через угоду сторін регулювати зміст трудового договору виходять саме з цих позицій. Зараз сфера індивідуального регулювання відносин розширилася за рахунок звуження державного регулювання. Так, П.Д. Пилипенко пише про умови трудового договору, які визначені законодавством, що «це, як правило, умови-гарантії, які передбачають мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість відпустки тощо» [5, с. 165–166].

Практично такий самий зміст в умови, що визначаються законодавчими та іншими актами, вкладає Д.О. Карпенко [3, с. 242]. Хоча прямо умовами-гарантіями він їх не називає, а наводить приклади: мінімальний розмір заробітної плати, мінімальна тривалість творчої відпустки, максимальна тривалість робочого часу тощо.

Висновки. Отже, сплетіння в єдине частин галузей цивільного та адміністративного права, об'єднаних, у кінці кінців, визнанням спільності предмета та методу правового регулювання, не могло не відобразитися в основному, центральному інституті нової самостійної галузі трудового права – трудовому договорі. Саме у змісті останнього найяскравіше втілилася боротьба єдності та протилежностей приватного і публічного, яка ознаменувала специфіку цього договору та окреслила межі можливостей сторін трудового договору щодо його умов, визначивши простір для реалізації їх волі. Сьогодні, вочевидь, можна констатувати еволюцію поглядів щодо можливостей сторін трудового договору впливати на його умови, визначені законодавством, як мінімальні гарантії, які забезпечує держава

працівнику як найвищій соціальній цінності. Сторони трудового договору можуть за своїм волевиявленням змінювати умови, встановлені трудовим законодавством у бік покращення, збільшення. Сторони можуть домовлятися про будь-які умови трудового договору, але ці домовленості не можуть погіршувати становище працівника порівняно із чинним законодавством, вони не можуть скасовувати чи зменшувати рівень тих юридичних гарантій, як закладені в норми трудового права для працівників.

Література

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд., тип. МИД СССР, 1948. – 336 с.;
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ ст.);
3. Бабаскін А.Ю. Трудове право України: Академ. курс: підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К.: А.С.К., 2004. – 607 с. – (Економіка. Фінанси. Право);
4. Лушников А.М. Курс трудового права / А.М. Лушников, М.В. Рушникова. В 2 томах. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – Т. 2. – 1151 с.;
5. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.; 2-е вид., перероб. і доп. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; під ред. П.Д. Пилипенко. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.;
6. Повзун С.Л. Зміст трудового договору як сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін / С.Л. Повзун // Університетські наукові записки, 2006. – №2 (18). – С. 165–170;
7. Процевский А.И. Советское трудовое право / А.И. Процевский, М.И. Бару, Г.С. Гончарова и др.; под ред. Процевского А.И. – К.: Вища школа, 1981. – 360 с.;
8. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоуних відносин : монографія / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 330 с.;
9. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/2431/115/> (дата звернення 12.08.2014);
10. Гусов К.Н. Договори о труде в сфере действия трудового права / К.Н. Гусов, А.Н. Крилов, А.М. Лушников и др. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fileswat.com/file/SD581J9W4J1W08R2JP5P7XR3Jx6/>;
11. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселёв – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.