

УДК 349.22

С.С. ЛУКАШ, канд. юрид. наук, Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ

ЦЕНТРАЛІЗОВАНЕ ТА ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Ключові слова: трудовий договір

Розробка Трудового кодексу України ставить перед науковцями та практиками завдання щодо визначення оптимального співвідношення характеру приписів норм, які складуть його зміст. Серед багатьох інститутів трудового права трудовий договір є основним у системі цієї галузі права як України, так і країн Заходу [1, с.38; 2, с.59]. Саме тому належна розробка основних моментів, пов'язаних із його виникненням та припиненням, була завжди актуальною серед фахівців з трудового права. Зокрема, дослідженню тих чи інших питань, пов'язаних із трудовим договором, присвятили свої праці В.М. Гончаренко, В.Я. Гоц, О.М. Дуюнова, П.І. Жигалкін, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, М.М. Пурей, Г.А. Рогалева, Б.В. Сабєцький, О.Г. Середа, Н.М. Хуторян та ряд інших науковців. Основна увага, як правило, приділялася розкриттю змісту норм, які регламентують порядок укладення та розірвання трудового договору, його змісту та форми. Але питання співвідношення методів регулювання цього інституту, зазвичай, не досліджувалися як самостійне правове явище. Як виняток, вони досліджувалися фрагментарно або в рамках ширшої правової проблематики. Але від його вирішення залежить як характер норм Трудового кодексу України, так і можливість забезпечення ними прав та законних інтересів сторін трудового договору, що є обов'язковою умовою ефективності цього нормативного акту. Тому ме-

тою цієї статті обрано дослідження питання співвідношення централізованого та локального регулювання укладення та розірвання трудового договору. Її новизна полягає в з'ясуванні досі недосліджених фактів трудових відносин.

Трудовий договір, зауважує М.М. Пурей, є необхідною передумовою для застосування до працівників гарантій, пов'язаних із трудовою діяльністю, він служить способом встановлення прав і обов'язків сторін трудових правовідносин, засобом конкретизації правового становища працівника [3, с.8]. З цього можна відмітити, що трудовий договір, поперше, як локальний нормативний акт - є засобом реалізації права особи на працю, яке їй гарантовано Конституцією України, а по-друге, виховуючи значенням цього інституту в межах трудового права, він обумовлює необхідність його врегулювання централізованим методом на законодавчому рівні, що пов'язується зі встановленням певних гарантій для особи, яка укладає відповідну угоду про працю. Тому є певні підстави вести мову про те, що будь-які питання, що стосуються укладення та розірвання трудового договору, впорядковуються одночасно як за допомогою локального, так і централізованого методів правового регулювання трудових та споріднених із ними відносин.

Погодимось з позицією П.Д. Пилипенка, О.М. Дуюнової, що угоди про працю як родові поняття об'єднують різноманітні договори із застосування праці (трудовий, колективний договори, угоди про іспитовий строк тощо) [1, с.9; 4, с.11]. Такий підхід дає можливість поширити прояви взаємозв'язку централізованого і локального методів регулювання праці на будь-які договірні форми її регламентації. Г.А. Рогалева підкреслює, що держава уповноважує організації здійснювати локальне нормативне регулювання певних видів (підвидів) суспільних відносин, надає можливість у локальному порядку вирішувати ті або інші питання безпосередньо в організації [5, с.70].

При вирішенні питання, в якому обсязі можливе застосування централізованого і

локального методів правового регулювання праці щодо укладення та розірвання трудового договору, слід враховувати основні характеристики цього інституту трудового права, у тому числі й ті, що закріплені в главі III КЗпП України. На наш погляд, це буде відноситися до встановлення можливості чи неможливості договірного характеру регламентації того чи іншого аспекту цього інституту, а також віднесення того чи іншого положення трудового договору до основних складових гарантій права особи на працю. Такий підхід ми пояснюємо тією роллю, яку у трудовому праві України відіграє як централізований, так і локальний методи правового регулювання трудових відносин.

Якщо взяти до уваги легальне визначення поняття «договір» (ст.626 ЦК України), то основним моментом є наявність сторін договору та визначення ними їх прав та обов'язків. Звідси можна зробити висновок, що центральним аспектом правового регулювання за допомогою централізованого і локального методів будуть як відповідні дії сторін, так і положення трудового договору, якими визначаються їх трудові та пов'язані із ними права та обов'язки.

Звернемо увагу на існуючу в літературі позицію, яка була висловлена В.В. Лазором щодо необхідності відмежування трудового договору від цивільно-правових договорів за механізмом утворення і сукупністю властивостей за ринкових умов і відображення їх відмінних ознак [6, с.5]. В.Я. Гоц вказує на тенденцію зближення суті трудового договору з договорами цивільно-правового характеру, пов'язаними з працею, але він прямо зазначає, що «тільки трудовий договір дає працівнику певну правову і соціальну захищеність. І ніякі інші спроби підмінити його договорами цивільно-правового характеру не можуть бути прийнятні» [7, с.111]. В контексті позиції В.Я. Гоца, В.В. Лазором вказано, що в ринкових умовах перехідного періоду елементом юридичної природи трудового договору повинен стати комплекс правових гарантій забезпечення лояльності його умов у процесі трудових відносин [6, с.7]. Вважа-

ємо, що саме такий підхід, коли трудовий договір, окрім встановлення трудових та пов'язаних із ними прав та обов'язків його сторін, є і певною гарантією, особливо для працівника, більше відповідає демократичному, соціальному та правовому характеру нашої держави.

Мабуть, також є сенс звернути увагу, що «лояльність умов трудового договору в процесі трудових відносин» повинна відноситися до обох його сторін – працівника та роботодавця. Звісно, ми вважаємо, що певний пріоритет в контексті забезпечення прав та законних інтересів повинен залишатися за працівником. Бо, на нашу думку, це обумовлено конституційними положеннями (ст.3 Конституції України), а відповідно, визначає і напрямок правового регулювання, у тому числі, і трудових відносин. Але і роботодавець повинен мати певні гарантії захисту своїх прав та інтересів, що може знаходити свій вираз в їх закріпленні на рівні законодавства, наприклад можливість розірвати трудовий договір (ст.ст.40, 41 КЗпП України) – централізований метод, а також бути наділений певними правовими можливостями щодо стимулювання високо продуктивної праці найманого працівника, що може бути досягнуто шляхом встановлення додаткових умов щодо організації та здійснення працівником його трудових обов'язків – локальний метод.

Тому, з метою встановлення певних гарантій паритету сторін, доцільно у новому Трудовому кодексі України закріпити формулювання, яке би певним чином посилювало дію ст.9 КЗпП України та відображувало ст.ст.22, 68 Конституції України, а також ст.17 Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини, яка передбачає заборону дій, які спрямовані на знищення прав та свобод, визнаних у цій Конвенції, або на їх обмеження в більшій мірі, ніж це передбачено в ній. Погодимось також із позицією О.Г. Середи, що, якщо об'єктивне право – це інструмент захисту особи від посягань на його права та інтереси, то обмеження суб'єктивних прав і свобод призначено для захисту суспільства, прав і

свобод (інтересів) інших осіб від свавілля правокористувача [8, с.144].

Вважаємо, що вказане формулювання можна викласти у наступному вигляді: «Права сторін трудового договору, закріплені у ньому, а також в Конституції України, Трудовому кодексі України, інших законах України гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових актів роботодавцем або внесенні змін до чинних актів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод працівника. Кожна сторона трудового договору зобов'язана неухильно додержуватися Конституції України, Трудового кодексу України, інших законів України, умов укладеного договору (контракту), не посягати на права іншої сторони. Заборонено будь-яку діяльність або вчинення будь-яких дій сторонами трудового договору, що спрямовані на знищення прав та їх гарантій, визнаних у Конституції України, Трудового кодексу України, інших законів України, умов укладеного договору (контракту), або на їх обмеження в більшій мірі, ніж це передбачено в них. Порухення однією із сторін вказаних положень є підставою для застосування для неї відповідальності, передбаченої чинним законодавством».

У контексті дослідження питання встановлення певних гарантій паритету сторін трудового договору, слід звернути увагу на можливість залучення задля досягнення такого результату й інших учасників трудових відносин. Це, пори все, держава. Іншим учасником такого багатостороннього відношення мають бути профспілкові об'єднання різних рівнів. В.І. Прокопенко зокрема відмічає: «Світовий досвід виробив ефективний засіб досягнення консолідації та соціального миру в суспільстві. Це - соціальне партнерство на державному, галузевому та виробничому рівнях. Така система передбачає обов'язковий діалог, хоч би яким важким він не був, між профспілками, урядом та підприємцями» [9, с.141]. Підкреслено, що трудове право країн континентальної Європи відрізняється розвиненою системою колективно-договірного регулювання в загальнонаціональному й галузевому масш-

табах і в рамках підприємств, а закони й колективні договори становлять головні джерела трудового права [10, с.38; 11].

Хоча слід звернути увагу і на негативні наслідки неконтрольованого використання колективно-договірного методу. Б.В. Сабецький на прикладі дослідження еволюції регулювання трудових відносин у США вказує, що законодавче закріплення інституту колективного договору і колективних переговорів змістило у центр ваги інтереси колективу працівників, а не інтереси окремого працівника, що зробило профспілки, особливо їх функціонерів, майже незалежними від членів профспілки, а тому в 40-50-ті роки ХХ століття законодавство США надало права окремому працівнику діяти самостійно і протидіяти прагненню профспілок змушувати працівника виконувати їх рішення, але ця проблема і досі повністю не вирішена [12, с.7].

Повертаючись до точки зору В.В. Лазора, що трудовий договір, окрім встановлення трудових та пов'язаних із ними прав та обов'язків його сторін, повинен стати і певною гарантією, особливо для працівника, що більше відповідає демократичному, соціальному та правовому характеру нашої держави. Він відмічає, що диспозитивний метод правового регулювання - дуже ефективний в умовах ринкових відносин. Це приведе до збільшення обсягу індивідуально-договірного регулювання його умов, але при цьому не варто відмовлятися й від можливості встановлення за допомогою централізованого регулювання відповідного рівня гарантій дотримання трудових прав, що виникають на основі трудового договору [6, с.7-8]. І.Я. Кіселев підкреслює, що у літературі країн Заходу відзначаються такі головні ознаки трудового договору: добровільність, майновість, рівноправність сторін, де особливе значення приділяється добровільності трудового договору як антиподові примусової праці. [2, с.59-60]. Знову можна звернути увагу, що диспозитивність, це прояв свободи волі сторін будь-якого правового відношення. І тому цілком погодимося з позицією науковців, що оптимальне поєднання централі-

зованого і локального правового регулювання визначає порядок та умови встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин, де гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин встановлюються законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою [1, с.10]. Саме таке використання цих двох методів регулювання правовідносин з праці, на нашу думку, забезпечить дотримання тих прав, які мають сторони трудового договору – працівник і роботодавець.

Що стосується аспекту укладення та розірвання трудового договору, то можна відмітити такі їх моменти, які, на наш погляд, відображатимуть реалізацію досліджуваних методів регулювання праці.

З аналізу визначень трудового договору, які містяться у ст.21 КЗпП України і в ст.39 проекту Трудового кодексу України № 1108 станом від 04.12.2007 р., можна відмітити, що його укладання попри все обумовлюється досягненням згоди щодо основних його моментів (прав та обов'язків) між сторонами такої трудової угоди. З цього приводу П.І. Жигалкін зауважує, що само існування трудового договору знаходиться у залежності від присутності або відсутності домовленості робітника та роботодавця по всім суттєвим умовам, які необхідно закріпити у кодексі законів про працю [13, с.28]. В.М. Гончаренко відмічає, що найважливішою складовою трудового договору є «умови праці, необхідні для виконання роботи», і в даний час ці умови підрозділяються на три види, а саме: 1) передбачені законодавством про працю; 2) передбачені колективним договором; 3) передбачені угодою сторін, а їх сукупність визначає зміст цього договору» [10, с.175]. Тому повністю погодимося з позицією, що сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору, де такі умови можуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сто-

ронами трудового договору при його укладенні [9, с.216]. Щодо характеристики умов трудового договору, то в літературі відмічається, що вони можуть бути обов'язковими (і необхідними) і факультативними (додатковими) [9, с.216; 10, с.176].

Отже, можна зробити висновок, що при укладенні трудового договору пріоритетне значення має наявність у ньому положень щодо обов'язкових умов, які є результатом централізованого методу правового регулювання, а також згода відносно них між його сторонами. Що стосується факультативних умов, то тут має індивідуально-договірний метод погодження, де такі умови включаються до трудового договору виключно за повною домовленістю сторін. При цьому, як ми вважаємо, гарантією того, що умови першої групи обов'язково матимуть місце в трудовому договорі, а умови другої не порушать або не обмежать права сторін, особливо працівника - є ст.9 КЗпП України.

Стосовно розірвання трудового договору, то знов-таки має місце той самий підхід щодо застосування централізованого та локального методів регулювання праці. Вказується, що норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян і, з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень [14, с.32]. Тобто можна вести мову, що враховуючи те, що фактично владні повноваження щодо керівництва та контролю за трудовим процесом знаходяться у роботодавця, то норми про розірвання трудового договору в більшому ступені повинні дійсно носити характер юридичних гарантій прав працівника від необґрунтованого звільнення. О.Г. Середа вказує, що обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення з працівником встановлено в тій чи іншій формі у законодавстві майже всіх країн світу, основним призначенням обмеження вказаного права роботодавця є попередження безпідставних звільнень працівників, а що стосується способів обмеження такого права роботодавця, то вони виражаються у встановленні для роботодавця

обов'язкових правил звільнення працівників, порушення чи недотримання яких може призвести до негативних правових наслідків [8, с.141-142]. Погодимось з думкою про те, що відмовляться від підстав звільнення працівників з ініціативи роботодавця за згодою профспілкового органу, тобто від подвійного контролю зі сторони профспілок та суду за законністю звільнення буде передчасним і безумовно понизить захист права на працю найманого працівника [15, с.52]. Хоча, як і у випадку із умовами укладення трудового договору (обов'язковими і факультативними), щодо умов розірвання трудової угоди (контракту) також необхідно застосовувати такі їх види. При цьому обов'язкові умови визначаються за допомогою централізованого методу, а факультативні – локального. Але, знов звернемо увагу, що гарантією дотримання умов розірвання трудового договору першої групи, а засобом об'єктивності умов другої групи - є ст.9 чинного КЗпП України.

Тому відносно питання впливу централізованого і локального методів правового регулювання трудових відносин щодо укладення та розірвання трудового договору можна відмітити наступні моменти: загальний порядок виникнення або припинення трудових відносин на підставі трудового договору, враховуючи його значення у трудовому праві, регламентується саме за допомогою централізованого методу; централізований метод у цьому випадку встановлює межі локальної нормотворчості при визначенні умов укладення або розірвання трудового договору; локальний метод регулювання виникнення або припинення трудових відносин пов'язується із договірним характером встановлення змісту прав та обов'язків сторін трудового договору; локальне регулювання змісту трудового договору дозволяє найбільш повно врахувати ті чи інші особливості конкретного підприємства, установи, організації; таке співвідношення цих методів регулювання трудового договору, встановлення умов та підстав його укладення та розірвання, в більшому ступеню відповідає тим ринковим умовам, що склалися в Україні у

сфері праці.

Отже, можна вести мову, що при правовому впорядкуванні інституту трудового договору однаково важливими є і централізовані, і локальні методи регулювання праці. Кожний з них виконує притаманну йому функцію та має відповідне значення щодо належного забезпечення трудових прав та законних інтересів сторін трудового договору. Саме тому при опрацюванні відповідних норм нового Трудового кодексу України слід дотримуватися розкритого вище, як на нашу думку, найбільш оптимального співвідношення централізованого і локальних методів регулювання інституту трудового договору у вітчизняному трудовому праві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудове право України : навчальний посібник / за ред П. Д. Пилипенка. - К. : Істина, 2005. - 208 с.
2. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник [для вузов] / И. Я. Киселев. - М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 263 с.
3. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М. М. Пурей ; Нац. ун-т внутр. справ. - Х., 2003. - 17 с.
4. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Дуюнова ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2004. - 24 с.
5. Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права : монография / Г. А. Рогалева. - М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. - 152 с.
6. Лазор В. В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Лазор В. В. ; Нац. ун-т внутр. справ. - Х., 2001. - 18 с.
7. Гоц В. Я. Трудовий договір в умовах

ринкової економіки / В. Я. Гоц // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. ; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. / за ред. проф. В. С. Венедиктова. – Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 110-112.

8. Серета О. Г. Обмеження права роботодавця на припинення трудового правовідношення як гарантія захисту інтересів працівника / О. Г. Серета // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали наук.-практ. конф. ; м. Суми / за ред. проф. В. С. Венедиктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2005 р. – С. 141-144.

9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. - Х. : Консум, 1998. - 480 с.

10. Гончаренко В. М. Щодо умов трудового договору, які встановлюються (визначаються) за угодою сторін / В. М. Гончаренко // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми / за ред. проф. В.С. Венедиктова. – Харків: Укр. асоціація фахівців трудового пра-

ва, 2005. – С. 174-185

11. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник [для вузов] / И. Я. Киселев. - М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 263 с.

12. Сабецький Б. В. Становлення і розвиток правового регулювання трудових відносин у США: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Б. В. Сабецький ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2002. - 21 с.

13. Жигалкін П. І. Основні проблеми змісту нового Трудового кодексу України / П. І. Жигалкін // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали наук.-практ. конф. ; м. Суми / за ред. проф. В. С. Венедиктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 26-29.

14. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – 180 с.

15. Данукин В. П. Защита прав наемного работника при переводах и увольнениях / В. П. Данукин, А. Ф. Тюрин // Юрист. – 2000. – № 6. – С. 50-52.

Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання укладення та розірвання трудового договору / С. С. Лукаш // Форум права. – 2008. - № 3. – С. 337-342 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08lssrtd.pdf>

Щодо потреби правового впорядкування інституту трудового договору розглянуті деякі особливості укладення та розірвання трудового договору.

Лукаш С.С. Централлизованное и локальное регулирование заключения и расторжения трудового договора

Относительно потребности правового приведения в порядок института трудового договора рассмотрены некоторые особенности заключения и расторжения трудового договора.

Lukash S.S. Centraliz and Local Regulation of the Conclusion and Cancellation of Labor Contract

Concerning need of a legal putting in order of institute of the labor contract some features of the conclusion and cancellation of the labor contract are considered.