

⁹ Калюженій Р. А. Основи римського приватного права. – К., 2005. – С. 38.

¹⁰ Харитонов Є. О. Вступ до цивільного права України: Навч. посіб. – К.: Істина, 2006. – С. 108.

Отримано 12.02.09

Резюме

Стаття посвячена аналізу найбільш актуальних теоретических и прикладних аспектов института опеки и попечительства как составной части системы защиты гражданских прав. Автор детально аналізує в контексте исторического развития особенности правового регулювання установления и осуществления опеки и попечительства над лицами, которые в силу возраста или по состоянию здоровья не могут самостоятельно осуществлять свои права и исполнять обязанности, предлагает уточнение понятійного апарата, формулює пропозиції по дальнейшему совершенствованию законодательного регулювання в области опеки и попечительства.

Н. О. МЕЛЬНИЧУК

Наталія Олексіївна Мельничук, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

ДОГОВІР ЯК ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Традиційною формою регулювання суспільних відносин у галузях права, які використовують договірне начало як самостійний елемент договірної регулювання, є договір. Трудові відносини, одним із принципів регулювання яких є договірний характер, також використовують договір у якості форми регулювання відносин виникають під час використання найманої праці. На відміну від цивільно-правових відносин, регулювання трудових відносин відбувається не тільки за допомогою договору. Однак, применшувати його значення в регулюванні трудових відносин не слід. Так, В. І. Прокопенко зазначає, що «законодавство про працю визначає, що трудові відносини виникають за взаємною згодою сторін. Трудовий договір, за допомогою якого оформлюються трудові відносини, одночасно є і регулятором цих відносин, оскільки договором визначаються умови застосування праці, взаємні права і обов'язки»¹. Очевидно, що регулятором трудових відносин є не тільки трудовий, а й колективний договір, й інші різновиди договору, що застосовуються для врегулювання досліджуваних відносин.

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

Обґрунтовуючи появу договору як регулятора суспільних відносин, Н. М. Пархоменко вказує: «Природа суспільних відносин, що опосередковуються правом, зумовлює пошук і обрання того методу впливу, за допомогою якого здійснюється найбільш ефективний процес правового регулювання. В залежності від завдань, інтересів всіх суб'єктів права, що об'єктивно зумовлені матеріальними умовами життя суспільства, пояснюється можливість використання договору як правової категорії в різних галузях суспільного життя»². Дійсно, як було доказано нами вище, договір стає регулятором тих відносин, які історично та об'єктивно цього вимагають.

Дослідження договору як регулятора трудових відносин, його сутності та функцій є на сьогодні невивченим питанням, хоча проблема характеристики договору в рамках загальної теорії права та держави не є новою. Для розуміння тієї ролі, яку договір відіграє

сьогодні у врегулюванні трудових правовідносин, необхідно з'ясувати взагалі сутність, функції та роль договору в регулюванні суспільних відносин.

Посилаючись на те, що правова категорія – це теоретично-абстрактне поняття, що виражає певну закономірність правової організації суспільних відносин, і вона може бути як галузевою, так і загальнотеоретичною³, договір як правову категорію характеризує: 1) узагальнений характер природи(договір властивий різним видам суспільних відносин); 2) це є науковий термін та об'єктивно існуюче поняття; 3) виражає закономірності правової організації суспільства, що зумовлюється відповідністю положень договору нормам права; 4) може бути як загальнотеоретичною категорією, так і галузевою. Договір як правова категорія цілком відповідає правилам формування та розвитку понять.

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 укладення договорів. Історія розвитку договору вказує на його древні корені: договір відомий ще з часів Древнього Риму. Відтак, виникнення договору зумовлене природою людини та є закономірним у розвитку регулювання суспільних відносин. Однак, у 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 працівниками, 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 із поступовим збалансуванням централізованого з 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 боків: з одного – як способу 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 являє 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 застосовується:

- 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 в разі їх порушення/невиконання;

- для встановлення можливості свободи врегулювання трудових відносин та відносин, які тісно з 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 виявляється в наступному: індивідуальний склад учасників, індивідуалізо-

вані 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 з укладанням договорів, є інститут трудового договору та інститут колективного договору.

Зазвичай формою реалізації норм трудового 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 працівників 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 сфера 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 торкаються конкретного випадку та конкретно визначених суб'єктів – встановлюються або відносно конкретного працівника (трудова колективу), або на конкретному підприємстві, в установі, організації;
- можуть укладатися як у 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 у 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 з особливостей методу регулювання трудових правовідносин. Головним чином через таку форму регулювання відбувається поєднання інтересів громадянина як працівника і як соціального індивідуума, можна швидко врахувати мінливі соціальні й виробничі умови. Як слушно зазначав Л. С. Явич: «соціальна суть людини особливо проявляється в її прагненні до активної творчої діяльності, неувяній без свободи особистого вибору варіантів поведінки в межах суспільних інтересів і об'єктивних можливостей»⁴. Визначаючи тенденцію збільшення договірних умов праці, Р. З. Лівшиц вбачав причину у швидкому розвитку техніки і зміні технологій, в умовах науково-технічного прогресу трудова функція стає рухливою й мінливою і в разі розбіжності інтересів сторін трудового договору механізмом їх вирішення повинен слугувати договірний характер змін трудової функції⁵.

Договір як форма регулювання трудових відносин є найбільш прийнятним у зв'язку з 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 єством речей: якщо має місце попит на робочу силу та її пропозиція, вона, безперечно – товар. Щоб відійти від цієї явної істини, була обґрунтована теорія про те, що всі трудящі – господарі виробництва й тому не можуть продавати робочу силу самі собі»⁶. 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 слушно 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»⁷.

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 зумовлюється 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 всіх суттєвих умов праці;
- 5) врегулювання конкретних питань щодо конкретного працівника або на конкретно-

му підприємстві (установі, організації) з урахуванням особливостей суб'єктів та умов праці;

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

В результаті дослідження нами обґрунтований висновок про те, що договір як форма регулювання трудових відносин є, з одного боку, історично обумовленим процесом, з іншого – об'єктивно існуючою умовою сьогодення в умовах переходу до ринкових відносин із поступовим поєднанням централізованого з 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 майбутнього та засобом ефективного регулювання зазначених відносин.

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – С. 45.

² Пархоменко Н. М. Договір у системі права України. Дис...канд.юрид.наук.:12.00.01. – Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 1998. – С. 65.

³ Там само. – С. 13.

⁴ Явич Л. С. Общая теория права. Л., 1976. – С. 12.

⁵ Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. – М. 1974. – С. 81-82.

⁶ Ливишч Р. З. Регулирование рынка труда // Правовое регулирование рыночных отношений в СССР. – М.: Ин-т государства и права АН СССР, 1990. – С. 16.

⁷ Гоц В. Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки // 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. – 304 с. – С. 48-50.

Отримано 2.12.2008

Резюме

Стаття посвячена дослідженню договору в трудовому праві як форми регулювання трудових відносин. Изучается правовая природа договора в трудовом праве, исследуются характерные особенности договора как регулятора общественных отношений, его функции, природа и значение.

Л. М. НИКОЛЕНКО

Людмила Миколаївна Ніколенко, кандидат юридичних наук, доцент, професор Маріупольського державного гуманітарного університету

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗМІСТУ ТА КЛАСИФІКАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГОСПОДАРСЬКОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА

Пізнання змісту принципів права пов'язане з їх класифікацією на групи за різними підставами. У зв'язку з закріпленням у принципах права загальної характеристики та правових особливостей суспільних відносин прийнято говорити про загальносоціальні принципи (юридична рівність, судовий захист суб'єктивних прав та ін.) і власне правові принципи. Але така класифікація принципів не безперечна, оскільки юридичне значення принципи набувають тільки після їх нормативного закріплення.

Нерідко фахівці в галузі теорії права і процесуалісти стверджують, що в окремих принципах права спостерігається востаннє економічних і соціальних процесів у правотворчій матерії, внаслідок чого вони утворюють з нею нерозривне ціле. Проте, така точка