

громадський контроль за здійсненням призначень поліцейських); по-друге, підготовки кадрів (збільшити термін підготовки кадрів до патрульної поліції, провести підвищення кваліфікації всіх патрульних поліцейських, підвищити рівень професійної та морально-психологічної підготовки поліцейських); по-третє, розстановки кадрів (при кожному призначенні враховувати професійний рівень поліцейських та криміногенну обстановку в окремих регіонах, забезпечувати належну адаптацію кадрів на новому місці та роботу наставників); по-четверте, службового просування кадрів (висувати на вищі посади лише за професійними якостями та стажем служби); по-п'яте, соціально-правового захисту поліцейських (посилити кримінальну та адміністративну відповідальність за правопорушення стосовно поліцейських та їх близьких, створити профспілки поліцейських та забезпечити їх реальне функціонування). Також сьогодні необхідно провести низку заходів зі зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності поліцейських, профілактики та виявлення корупційних діянь за їх участю, а також вивчити підстави та мотиви звільнення зі служби поліцейських, зокрема патрульних.

УДК 349.2

ВОЛЯ І СВОБОДА ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК КАТЕГОРІЇ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Коваленко О. О.,

*професор кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г.С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент*

Чинна Конституція України закріпила соціальну модель розвитку держави, основним напрямом діяльності якої є забезпечення прав, свобод та інтересів людини. Про пріоритетність курсу соціального розвитку України свідчить підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, що означає не тільки прийняття Україною зобов'язань із забезпечення прав і свобод людини, а й втілення в життя європейських стандартів цих прав і свобод, зокрема права на працю, яке в сучасних умовах господарювання реалізується різними правовими способами, але переважно у формі трудового

© Коваленко О. О., 2016

договору. Крім того, наразі у ментальності українського народу відбулися зміни, які визначили як пріоритет не тільки матеріальні, але й духовні цінності. Зазначені об'єктивні реалії сьогодення зумовлюють виникнення підвищеної уваги до питань волі і свободи волі сторін трудового договору, які стають, відповідно до напрямку існування та розвитку України, ключовими у трудовому праві, мають виняткову актуальність в умовах розбудови громадянського суспільства і демократизації відносин у трудовому колективі.

Волю і свободу волі сторін трудового договору і соціально-трудових відносин, що виникають на його підставі, слід розглядати в комплексному вимірі: не тільки через економічні (стан економіки держави, її фінансової системи), а й позаекономічні чинники, зокрема такі, як: повага до честі та гідності людини, довіра, справедливість, рівність, соціальна відповідальність тощо. Цим позаекономічним чинникам сьогодні відведена не менш важлива роль ніж економічним. Адже ігнорування сторонами соціально-трудових відносин таких аксіологічних якостей, як добро, істина, свобода, рівність, справедливість, мораль, духовність тощо призводить до поступового їх нівелювання, знищення, а отже, як свідчить історія, має загрозливі наслідки не тільки для трудового права як галузі, але й для українського суспільства в цілому.

Взагалі для трудового права свобода волі є визначальною категорією – вона є ключовим моментом, точкою відліку визначення основних понять трудового права. Вона закладена у генетичному коді цієї галузі права, – права, юридичним фактом ядра предмета якого є трудовий договір.

Трудовий договір завжди був предметом детальної уваги науковців, однак його укладення, зміна, припинення – все це довгий час розглядалося з позицій юридичного позитивізму, з позицій права. А от що саме є витоками цих категорій, що лежить в основі дій сторін трудового договору та що обумовлює ці дії – залишалося осторонь.

Сьогодні з упевненістю можна сказати, що витоками цих категорій є воля людини. Адже саме воля – це певна сила, яка зумовлює цілеспрямований рух: думки, прагнень, діяльності особистості і навіть розвиток суспільства та світу; це науковий феномен, зміст якого умовно можна звести до визначення якості людини, яка полягає у здатності свідомо керувати своєю психікою

та вчинками і проявляється у досягненні свідомо поставлених цілей. Категорія волі є відправною точкою, ключовим моментом спроможності розуміння будь-якого питання у праві та ще й унікальною категорією, яка спочатку формує право, а потім його нормами впливає на волю його суб'єктів.

Йдеться, по-перше, про те, що право – це результат оформлення волі народу – єдиного джерела влади в Україні за Конституцією, а по-друге, норми права, встановлюючи взірець поведінки, впливають на волю та свідомість людини. Саме завдяки цьому і відбувається регулювання поведінки людини, а отже, і відносин, що при цьому виникають. Саме воля працівника та роботодавця фіксується у трудовому договорі, який оформлює її у свій зміст у вигляді його умов і природа якого представляє собою угоду сторін, яка, замикаючи їх проявлену зовні, вільно, без чийогось впливу, сформовану власну волю, стає формою існування збігу їх волевиявлення і, тим самим, зумовлює виникнення трудових правовідносин та їх подальший розвиток.

До речі, трудовий договір, звісно, виступає і формою реалізації права на працю. Права, ключовим визначенням якого, за міжнародними, європейськими стандартами та національним законодавством України, є свобода волі людини, яка володіє цим природним правом. Такий висновок ґрунтується на нормах міжнародного та національного позитивного права, яке закріплює право на працю у законодавстві через визнання свободи волі людини щодо своєї здатності до праці; закріплення можливості для прояву свободи волі у сфері праці; спонукання особистості оптимально й ефективно реалізовувати свою здатність до праці.

Реалізуючи право на працю у формі трудового договору, працівник разом із роботодавцем проявляє свободу волі і визначає зміст трудового договору, який трансформується у зміст трудових правовідносин, однак останній повністю ним не вичерпується. У зміст трудових правовідносин також, окрім змісту трудового договору, входить потенційна динамічна складова, закладена законодавством про працю як правові можливості сторін трудових правовідносин щодо їх прав та обов'язків, яка полягає в адекватних відповідних діях сторін.

Зміна трудового договору є тією дією, яка уособлює використання сторонами трудового договору можливостей, закладених у праві, і допускає свободу їх волі. Правила, які в законодавстві деталізують дії сторін трудового договору, при його

зміні виступають межами їх свободи волі. Слід відзначити, що витоками свободи волі сторін трудового договору при його зміні є принципи трудового права, визначальним серед яких є принцип свободи праці, який і визначає можливості його сторін щодо подальшої долі цього договору.

Воля та волевиявлення також є критеріями, за якими можна класифікувати підстави припинення трудового договору на припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок подій.

Сторони трудового договору мають свободу прояву своєї волі на його припинення, межі якої починаються там, де починається свобода іншої сторони. Тому у своїх взаємовідносинах щодо припинення трудового договору вони повинні дотримуватися умов, встановлених законом, щоб не порушити право іншої сторони і забезпечити баланс інтересів обох сторін трудового договору.

Точками, які окреслюють загальні контури простору свободи волі сторін трудового договору при усіх випадках його припинення, є умови: трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених законами; трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав; працівник не може бути звільненим з роботи без поважних причин.

Таким чином, укладаючи трудовий договір, його сторони реалізують свою волю, проявляють свою свободу волі, яка трансформується у зміст певних трудових правовідносин, і, з урахуванням взаємних інтересів зазначених сторін, продовжує реалізовуватися в їх правових можливостях.

І нарешті: саме в трудовому договорі, як угоді, що укладається відповідно до норм трудового законодавства, свобода волі сторін цього договору отримує необхідний юридичний фундамент, а його суб'єкти – можливість задоволення свого інтересу.