

Е. А. Коваленко, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права юридического факультета Харьковского национального педагогического университета им. Г. С. Сковороды

УДК 349.2

ПРАВОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ЕГО СОДЕРЖАНИЯ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы современного трудового права Украины, связанные с объемом правовых возможностей сторон трудового договора при определении его содержания. В преддверии принятия Трудового кодекса Украины автором исследуются качественные характеристики трудового права в государстве как регулятора трудовых отношений. Отмечается, что гуманизм норм трудового права определяет ориентиры его развития в направлении создания пространства взаимодействия государства, работника и работодателя как субъектов, напрямую заинтересованных в стабильном результативном производственном процессе, где обеспечивались бы условия для эффективной реализации свободы личности при соблюдении баланса личных и общественных интересов. Обосновывается механизм трудового права, который раскрывает и реализует его дуальную природу, цивилизационное значение и движимое равновесие публично-частных интересов. Делается вывод, что стороны трудового договора не могут отменять или уменьшать уровень юридических гарантий, закрепленных в законодательстве Украины, но могут изменять условия, установленные трудовым законодательством, в сторону улучшения, увеличения объема предоставляемых работнику прав и гарантий.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, содержание трудового договора, условия трудового договора, правовые возможности сторон трудового договора.

Введение

Конституция Украины, принятая Верховной Радой Украины 28 июня 1996 года, закрепила социальную модель развития украинского государства, определив, что основной обязанностью последнего является прежде всего утверждение и обеспечение прав и свобод человека (ч. 2 ст. 3) [1]. Такое принципиальное содержательное направление государственной деятельности Украины в свою очередь формирует качественные характеристики права в государстве как регулятора общественных отношений. Для трудового права, в частности, такой характеристикой является гуманизм его норм. Именно гуманизм норм трудового права определяет ориентиры его развития в направлении создания пространства взаимодействия государства, работника и работодателя как субъектов, напрямую заинтересованных в ста-

бильном результативном производственном процессе, где обеспечивались бы условия для эффективной реализации свободы личности при соблюдении баланса личных и общественных интересов.

Объединяя эти интересы в единой точке, трудовое право от момента возникновения, казалось бы, однозначно доказало необходимость своего существования, возможность урегулирования отношений по реализации права на труд и производных от них отношений, с присущими только ему гарантиями, своими специфическими нормами. Однако в независимой Украине перманентно возникают дискуссии о том, что «по мере перехода к рыночной экономике рабочая сила все больше приобретает товарный характер, что свидетельствует о тенденции к возвращению трудовых отношений в их первозданное лоно гражданского

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

права» [2; 3]; о необходимости замены принципа *in favorem*, содержащегося в статье 9 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) [4], как якобы «препятствия для внедрения рыночных элементов в трудовые отношения» на принцип *in reius* [5, с. 78] и даже о необходимости использования залога при заключении трудового договора [6, с. 300–303].

Данные дискуссии, к сожалению, позволяют констатировать, что в научных кругах Украины наблюдается тенденция к попыткам экспансии гражданским правом сферы трудового права, что по сути означает «покушение» на самостоятельность последней. В связи с этим в настоящей статье представляется необходимым обратиться к истокам трудового права, чтобы развеять мифы, возникающие в науке и претендующие на воплощение в практике, прикрывающиеся, словно маской, изменениями в направлениях развития украинского государства, а по сути противоречащими им.

■■■

Данные дискуссии позволяют констатировать, что в научных кругах Украины наблюдается тенденция к попыткам экспансии гражданским правом сферы трудового права, что по сути означает «покушение» на самостоятельность последней.

■■■

Основная часть

Статья 21 Кодекса законов о труде Украины 1971 года, которая называется «Трудовой договор», давая в ч. 1 легальное определение этого понятия, закрепляет в нем условия, которые охватываются его содержанием. А именно: «*Трудовой договор есть соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон*» [4].

Следует отметить, что, возможно, такой подход законодателя к определению содержания трудового договора несовершенен, и было бы эффек-

тивнее, если бы условия, которые составляют содержание трудового договора, определялись отдельно, с акцентированием внимания именно на этом вопросе. Кстати, в проекте Трудового кодекса Украины, ожидающем в Верховной Раде Украины второе чтение, предусмотрены отдельные ст. 31 и 32, закрепляющие соответственно определение трудового договора и его содержание [7]. Анализировать качество данных определений не является целью этой статьи, однако отметим, что, безусловно, сам факт разделения понятия трудового договора и характеристики его условий способствует правовой определенности. Для достижения цели данной работы нас интересует

подход законодателя к правовым возможностям волеизъявления потенциальных сторон трудового договора по установлению его условий.

В ст. 9 КЗоТ Украины закреплено следующее правило: «*Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Украины о труде, являются недействительными*» [4]. Дан-

ный подход сформировался еще в советский период истории. Как известно, проект Кодекса законов о труде УССР 1922 г. разрабатывался параллельно с Кодексом законов о труде РСФСР 1922 г. в полном соответствии с ним. Эти кодексы даже в действие были введены одновременно – 15 ноября 1922 г. Так вот еще нормы КЗоТ РСФСР 1922 г. и нормы КЗоТ УССР 1922 г. содержали правила, которые предоставляли возможности сторонам трудового договора улучшать его условия по сравнению с закрепленными законодательством. Обратим внимание, что эти нормы критиковались корифеем советской науки трудового права, общепризнанным специалистом по общей теории права Н. Г. Александровым.

Н. Г. Александров писал, что по советскому трудовому праву «уже сама обстановка совместного труда многих рабочих (служащих) в одном предприятии (учреждении) исключает, по общему правилу, возможность регулирования в порядке так называемой договорной индивидуальной автономии ряда условий труда (начало и продолжи-

более благоприятно, чем это предусматривает действующее законодательство. В связи с этим действующее трудовое законодательство предусматривает максимальный охват своим вниманием правового регулирования трудовых отношений, в чем и выражается его назначение: охрана и защита работника, его прав и законных интересов. Закон не запрещает сторонам влиять на содержание трудового договора. Напротив, в рамках правового пространства он предусматривает полную свободу для реализации воли сторон трудового договора. Такой вывод базируется на принципе свободы труда, присущем трудовому праву. Более того, как справедливо отмечает В. А. Про-

цевский, «именно возможность самостоятельного выбора нормативных положений делает участников социально-трудовых отношений свободными в определении содержания соглашений» [10, с. 303].

Однако, на наш взгляд, все это верно и приемлемо при одном существенном условии, которое нельзя обойти вниманием и которое, считаем, вполне справедливо можно назвать ключевым в формировании своеобразной системы «сдержек и противовесов». Речь идет об упомянутой выше аксиоме трудового права, отраженной в ст. 9 действующего КЗоТ Украины [4].

Дело в том, что указанная система «сдержек и противовесов» выступает

важной юридической гарантией охраны и защиты трудовых прав работника, без которой не может существовать правовой механизм регулирования трудовых правоотношений. Важность существования и действия этой системы в формировании сторонами содержания трудового договора, а затем и содержания трудовых правоотношений очевидна: без нее правовой механизм регулирования трудовых правоотношений будет уничтожен и свобода воли сторон трудового договора исчезнет, а появится беспредел. Кстати, эти моменты

заложены в генетическом коде трудового права, которое, как отмечал И. Я. Киселев, имеет дуалистический характер, а потому не охватывается традиционной бифуркацией права на его разделение на публичное и частное [11, с. 25].

Именно дуалистическая природа трудового права объясняет его особенности и обосновывает своеобразие предписаний его правовых норм. Таким образом, природа трудового права как единой отрасли дуальная, то есть единая (а не разделенная), хотя и двойственная. Она представляет собой, образно выражаясь, «два лица», которые сменяют друг друга в зависимости от обстоятельств конкретной ситуации, от отношений и

субъектов, охватываемых предметом этой отрасли права. Кстати, эта особенность и специфика трудового права – объединение и установление гармоничного, благоприятного существования двух противоположных по своей природе массивов правовых норм – публичных и частных, – позволяет настаивать на самостоятельности, специфике и особенностях предмета и метода трудового права.

В свою очередь, в основе метода трудового права лежит такое же гармоничное, сбалансированное соединение способов воздействия на волю и сознание субъектов права, что позволяет настаивать на необходимости не выпускать государству из

своих рук рычаги управления и устанавливать «правила игры», в частности для сторон трудового договора.

Справедливым представляется мнение Я. В. Симутиной о необходимости «с одной стороны, повышения эффективности централизованного (прежде всего законодательного) регулирования трудовых отношений, закрепляя определенный уровень гарантий для работников, а с другой – максимального расширения договорной сферы для обеспечения реализации законных прав и уче-

■■■

Указанная система «сдержек и противовесов» выступает важной юридической гарантией охраны и защиты трудовых прав работника, без которой не может существовать правовой механизм регулирования трудовых правоотношений. Важность существования и действия этой системы в формировании сторонами содержания трудового договора, а затем и содержания трудовых правоотношений очевидна: без нее правовой механизм регулирования трудовых правоотношений будет уничтожен и свобода воли сторон трудового договора исчезнет, а появится беспредел.

■■■

та интересов различных субъектов трудового права» [12].

Следует также отметить, что предоставление сторонам трудового договора возможностей регулировать больший круг вопросов с помощью соглашения является, безусловно, важным демократическим шагом. Однако необходимо предостеречь от чрезмерного увлечения индивидуально-договорным регулированием вопросов, которые входят в содержание трудового договора. Следует при-

держиваться так называемой золотой середины – сбалансированного соотношения публичного и частного аспектов в регулировании трудовых отношений, поскольку в погоне за расширением сферы возможностей прав субъектов определять содержание правоотношений, вытекающих из трудового договора, можно сделать шаг к минимизации, а то и к полному устранению участия государства в определении правил игры сторон трудового договора, что грозит опасностью, прежде всего, для работника.

Несмотря на юридическое равенство потенциальных сторон трудового договора, экономически

стороны не равны: изначально, обладая средствами производства, работодатель является экономически более сильной, а работник – более слабой стороной. И это, в свою очередь, объективно влияет на фактические возможности сторон трудового договора: позволяет работодателю диктовать свои условия и заставляет работника на них соглашаться, чтобы не остаться без работы, а следовательно, и средств к существованию. Особенно ярко это проявляется сейчас, когда в Украине появилось большое количество вынужденных переселенцев с юга и юго-востока Украины, оставшихся без крыши над головой, без работы.

В связи с этим крайне необходимо в современных условиях правового регулирования отношений в сфере труда обеспечить работу механизма тру-

дового права, который раскрывает и реализует его дуальную природу, цивилизационное значение и движимое равновесие публично-частных интересов.

Данный механизм включает следующие элементы:

во-первых, трудовое законодательство устанавливает ряд юридических гарантий охраны и защиты прав работников, которые не могут быть изменены любыми соглашениями сторон;

во-вторых, речь идет о существенном моменте, который вытекает из ст. 9 КЗоТ Украины и заключается в запрете вносить в договоры о труде условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Украины [4, ст. 9];

в-третьих, предприятия, учреждения, организации в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительно по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников [4, ст. 9-1].

В итоге это формирует указанную аксиому трудового права: условия догово-

ров о труде не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Украины, а могут только их улучшать.

Заключение

Таким образом, с уверенностью можно утверждать, что недостаточная социально-правовая защищенность широких слоев населения, которые зарабатывают себе на жизнь собственным трудом, и их неуверенность в будущем увеличивают зависимость человека труда от государства и побуждают последнее уделить серьезное внимание адекватному подходу в правовом регулировании трудовых отношений, сохраняя уникальные исторические достижения отрасли трудового права, проявляющиеся в ее предмете и методе.

Следует придерживаться так называемой золотой середины – сбалансированного соотношения публичного и частного аспектов в регулировании трудовых отношений, поскольку в погоне за расширением сферы возможностей прав субъектов определять содержание правоотношений, вытекающих из трудового договора, можно сделать шаг к минимизации, а то и к полному устранению участия государства в определении правил игры сторон трудового договора, что грозит опасностью, прежде всего, для работника.

Сегодня можно констатировать эволюцию взглядов относительно правовых возможностей сторон трудового договора влиять на его условия, определенные законодательством. Стороны трудового договора могут по своему волеизъявлению изменять условия, установленные трудовым законодательством, в сторону улучшения, увеличения объема предоставляемых работнику прав и гарантий.

Стороны могут договариваться о любых условиях трудового договора, но эти договоренности в современном демократическом социальном правовом государстве с рыночной экономикой не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, они не могут отменять или уменьшать уровень юридических гарантий, закрепленных в законодательстве Украины.

Список цитированных источников

1. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. – Дата доступу: 13.04.2019.
2. Майданик, Р. Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин / Р. Майданик // Судуострій і судочинство в Україні. – 2007. – № 4. – С. 105–112.
3. Майданик, Р. Цивільне і трудове право: порівняння методології і міжгалузевих відносин / Р. Майданик // Юридична Україна. – 2008. – № 6. – С. 36–41.
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>. – Дата доступу: 13.04.2019.
5. Стичинський, Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.
6. Альошин, В. В. Застава у трудовому праві / В. В. Альошин // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження проф. О. І. Процевського (Харьков, 5 апреля 2019 г.). – С. 300–303.
7. Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України [Електронний ресурс] : Законопроект от 26.12.2014 г., зареєстрований 27.12.2014 г. № 1658, доработанный 20.05.2015 г. текст законопроекта ко второму чтению 24.07.2017 г. . – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата доступу: 13.04.2019.
8. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Проспект, 2008. – 344с.
9. Україна нарешті стала ринковою [Електронний ресурс] / Українська правда. – 30 грудня 2005. – Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/news/2005/12/30/3044718/>. – Дата доступу: 13.04.2019.
10. Процевський, В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин : монографія / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 332 с.
11. Киселёв, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселёв. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
12. Сімутіна, Я. В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики [Електронний ресурс] / Я. В. Сімутіна. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/2431/115/>. – Дата доступу: 13.04.2019.

Summary

The article discusses the current problems of modern labour law in Ukraine, associated with the designation of the amount of legal capacity of the parties of labour contract in determining its content. In anticipation of the adoption of the future Labour Code of Ukraine, the author examines the qualitative characteristics of labour law in the state as a regulator of labour relations. It's noted that humanism of norms of labour law defines the guidelines for its development in the direction of creating a space of interaction between the state, the employee and the employer, as entities directly interested in a stable productive production process, where conditions for effective realization of personal freedom are ensured while balancing personal and public interests. The mechanism of labour law, which reveals and implements its dual nature, civilizational significance and movable equilibrium of public-private interests, is substantiated. It's concluded that the parties of labour contract can't cancel or reduce the level of legal guarantees enshrined in the legislation of Ukraine, but can change the conditions set by labour legislation, in the direction of improvement, increase the amount of rights and guarantees provided to the employee.

Keywords: labour law, labour contract, content of labour contract, terms of an labour contract, legal possibilities of the parties of labour contract.

Статья поступила в редакцию 14.04.2019