

ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.23

Н. О. Мельничук

докторант

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

ЗМІСТ СВОБОДИ ДОГОВОРУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Аналізується поняття свободи в праві, з'ясовується її сутність. Відзначається, що в трудовому праві принцип свободи договору є похідним від аналогічного принципу в цивільному праві, але ці поняття та їх реалізація є не тотожними, що зумовлюється характерними відмінностями у галузях права. Розкривається зміст принципу свободи договору в трудовому праві.

Ключові слова: свобода, договір, трудові відносини.

Метою статті є вивчення змісту свободи договору в трудовому праві. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, перехід до нових ринкових засад зумовив зміщення акцентів з командно-адміністративного управління трудовими відносинами на договірні, а по-друге, на порядку денному стоїть прийняття нового Трудового кодексу, який повинен буде реально відображати сучасні тенденції в регулюванні трудових відносин, а відтак, забезпечувати ті основні засади, що сьогодні вже притаманні трудовому праву, але із необхідним захистом прав та інтересів працівників і забезпеченням прав роботодавців. Відтак, сьогодні потребується детальне вивчення та перегляд деяких усталених поглядів на методи регулювання трудових відносин. Принцип свободи договору є одним із таких суттєвих питань, який вимагає переосмислення. Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (С. С. Алексєєв, С. М. Бєрвєно, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, С. Добрянський, Л. О. Золотухіна, М. І. Іншин, О. Я. Лаврів, С. М. Прилипка, П. М. Рабінович, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, М. І. Хавронюк, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко), вивчення положень нормативно-правових актів.

Договір за своєю сутністю являє собою узгодження волі його сторін. Саме тому в науковій юридичній літературі зазначається, що «договірна

форма залучення до праці — елемент демократії, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу в виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей» [1, с. 148]. Л. О. Золотухіна з цього приводу відзначає: «принцип свободи праці знаходить своє продовження й конкретизацію в принципі свободи трудового договору, який повинен принести взаємну вигоду сторонам трудового договору» [2, с. 9]. Отже, оскільки переважно підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір, то і відбиття та реалізація принципу свободи праці знаходить своє вираження у свободі договору.

Свобода праці розуміється як право на працю, яку кожен обирає або на яку вільно погоджується. Згідно із ст. 2 Кодексу Законів про працю України, право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, — включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки [3]. Тобто людина може вільно вибирати вид трудової діяльності, рід занять, професію, спеціальність. Вона може працювати як за наймом, тобто бути найманим працівником, так і самостійно забезпечувати себе роботою шляхом зайняття підприємницькою діяльністю чи роботою на підставі цивільно-правових договорів. Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самій особі належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями та вміннями за своїм власним бажанням, уподобаннями та відповідно до сформованого у неї світогляду. Разом із тим слід розуміти, що свобода праці не означає обов'язок держави реально забезпечити кожному особу роботою. Укладачі коментованого Кодексу законів про працю В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський вказують, що ст. 43 Конституції України право на працю трактує як можливість заробляти собі на життя працюю, яку громадянин вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Гарантій щодо перетворення можливості (заробляти собі на життя) у дійсність Конституція України 1996 року не містить. Отже, сьогодні держава не забезпечує права на одержання роботи, а лише проголошує право на працю як можливість заробляти. Визнання такої можливості в ст. 43 Конституції не може бути підставою для пред'явлення позову до суду про надання роботи, якщо тільки державним органом або власником не порушені якісь більш конкретні обов'язки щодо недопущення дискримінації, прийняття на роботу, надання роботи та оплати праці конкретної особи. Не є такою підставою і ст. 2 Кодексу Законів про працю України [4, с. 14]. Звідси, свобода праці означає лише можливість особи самостійно обирати для себе форму реалізації права на працю, можливість обирати вид діяльності, місце роботи, тощо.

Також відповідно до Конституції України свобода праці означає право працівників об'єднуватися для захисту своїх інтересів, страйку, право використання різних способів та засобів захисту своїх трудових та інших

прав, право звертатися за допомогою до держави щодо працевлаштування, тощо. Реалізація принципу свободи праці підкріплюється заборонаю примусової праці. У ст. 2 Конвенції МОП № 29 (1930 р.) «Про примусову чи обов'язкову працю» дається визначення обов'язкової чи примусової праці, під якою слід розуміти будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від будь-якої особи під загрозою якого-небудь покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [5, с. 88–95]. У п. 2 цієї ж статті дається вичерпний перелік робіт і служби, виконання яких не вважається примусовою чи обов'язковою працею. Також в даній Конвенції відзначається, що держави-члени МОП у найкоротший термін зобов'язані припинити застосування примусової чи обов'язкової праці. Відмітимо, що порівнюючи надане в проекті Трудового кодексу України поняття примусової праці та перелік тих форм праці, які не можуть вважатися примусовою, що наданий в Конвенції, визначення роботи, яка не вважається примусовою працею, згідно із проектом включає військову та альтернативну службу, якщо робота має суто військовий чи службовий характер. В той же час в Конвенції мова йде тільки про військову службу, що має суто військовий характер, а не службовий. Таким чином, проект розширює обсяг допустимих випадків застосування обов'язкової праці.

Отже, свобода договору в трудовому праві може виражатися у формі свободи укладення трудового договору із винятковим правом особи вільно розпоряджатися своїми здібностями та вміннями, а відтак, укласти трудовий договір, даючи згоду на будь-яку роботу, що відповідає її бажанням. Водночас таке трактування свободи договору буде неповним та однобічним, оскільки, вивчаючи свободу договору як одну із засад договірного регулювання праці, слід одразу ж відмітити, що трудове право має своїми витокami цивільне право і що свобода договору, по-перше, є принципом цивільного права, і, по-друге, сама ідея свободи є базисною для всього права та правових учень.

В правовій науці зазвичай говорять про негативну та позитивну свободу. Негативна свобода означає «свободу від чогось або від когось». Про таку свободу говорять при розгляді вільного стану індивіда у сенсі самостійності його буття, незалежності його дій від примусових впливів ззовні або відсутності перепон на шляху досягнення даною особою власних цілей. На відміну від негативної свободи, позитивна означає можливість індивіда вчиняти позитивні дії у власних інтересах, і таке поняття передбачає певне індивідуальне домагання якихось дій чи благ. У західній науковій літературі часто підкреслюється, що «між негативною та позитивною сторонами свободи існують досить непрості, напружені й навіть контрастні відносини. Той, хто бажає бути абсолютно незалежним від інших, широко користуватися плодами негативної свободи, повинен обмежувати себе або й навіть відмовлятися від можливостей та перспектив, що впливають із позитивного розуміння свободи» [6, с. 87].

Конституцією України у ст. 29 визнано право кожної людини на свободу. Право на свободу (або власне свобода) — це можливість людини бути незалежною від інших людей, вільно здійснювати передбачені Конституці-

єю і законами України права, проявляти свою волю у своїх висловлюваннях, вчинках і діяльності згідно з власними світоглядними уявленнями та переконаннями без будь-яких обмежень, якщо такі обмеження прямо не передбачені Конституцією і законами України. Свобода полягає і в тому, що тільки від власної волі людини залежить, чи обмежувати їй свої дії також нормами моралі, релігійними або корпоративними нормами. Право на свободу та існування гарантій, які дозволяють його реалізувати, найбільш точно характеризує державу як правову або ж тоталітарну [7, с. 121]. П. М. Рабінович та М. І. Харвонюк справедливо визначають право на свободу через основні постулати ліберального підходу до прав людини: кожна людина вільна від народження; вона може робити усе, що не завдає шкоди іншому; мірою свободи є закони демократичної держави, які і визначають її межі; права, перелічені у Конституції і законах України, чинних міжнародних договорах, не вичерпують змісту свободи; обмеження цих прав можливе лише для досягнення мети загального блага.

Отже, свобода як основний принцип права в контексті вивчення свободи договору означає базисну засаду договірному регулюванню, що полягає в можливості людини вчиняти дії по укладенню договору або відмовлятися від його укладення, проявляючи таким чином свою волю згідно з власними світоглядними уявленнями та переконаннями без будь-яких обмежень, якщо такі обмеження прямо не передбачені Конституцією і законами України.

Змістом свободи договору в трудовому праві є:

1) свобода укладення трудового договору, що реалізується шляхом заборони примусової праці, а отже і примусового укладення трудового договору чи примушування до роботи взагалі. Водночас, в законодавчому порядку можуть встановлюватися винятки із цього правила, приміром, примушування до роботи внаслідок необхідності відбути виправні роботи за рішенням суду. Відмінністю свободи укладення договору в цивільному праві та в трудовому є відсутність в останньому заборони на укладення трудового договору іншою особою, а не працівником: діюче трудове законодавство не містить ніяких спеціальних заборон щодо цього, надаючи таким чином можливість працівникам працевлаштовуватися через посередників;

2) свобода вибору характеру договору, що укладається, означає, що сторони самі для себе вирішують, який саме договір їм укладати. Суттєвою умовою, що може негативно впливати на свободу обрання характеру договору, є його строк. Хоча й тут законодавство встановлює певні обмеження і намагається забезпечити працівників від нав'язування укладення строкового трудового договору шляхом визначення в проекті Трудового кодексу чіткого переліку випадків, коли може укладатися строковий трудовий договір;

3) свобода у виборі контрагента за договором в трудовому праві. Реалізується шляхом надання працівнику права самостійно обирати собі роботодавця з-поміж існуючих різних форм власності, видів діяльності, форм зайнятості. Дане право обмежується встановленням вимог до працівників в певних випадках, коли робота потребує додаткових вмій, знань, навичок чи якостей характеру, рівня здоров'я;

4) свобода у виборі умов договору, що означає, що сторони на власний розсуд визначають зміст цього договору, формують конкретні умови тощо. Така свобода також не є безмежною, оскільки умови договорів не можуть бути свавільними: вони обов'язково повинні відповідати визначеним в законодавстві вимогам та забезпечувати щонайменше мінімальні гарантії працівникам;

5) вільний вияв волі особи на вступ у договірні відносини, що обумовлюється наявністю власної волі у сторін трудових відносин та можливості її проявляти під час укладання договору.

Особливістю укладення договору в трудовому праві є те, що в будь-якому разі укладення договору об'єднує волевиявлення та волю, закон при цьому визначає єдність волі та її прояву. Відтак, воля при укладенні договору в трудовому праві повністю виражається зовнішньо шляхом зазначення всіх істотних умов. Воля сторін в трудовому праві є сумісною, законом визначається єдність волі та волевиявлення. Однак, така єдність не повинна розповсюджуватися на зміну та припинення трудового договору, оскільки в такому разі, як доведено практикою, не завжди в сучасних умовах переходу до ринкової економіки, нестабільності економічної ситуації та незахищеності працівника, його воля та волевиявлення збігаються. Зокрема, зміна умов договору має підтверджуватися письмовою згодою обох сторін на такі зміни. Припинення трудового договору також не завжди супроводжується свободою волевиявлення. Причому сьогодні наявність прихованих методів примусу працівника до звільнення за власним бажанням обумовлюється занадто жорсткою урегульованістю та контрольованістю цього процесу з боку держави, законодавства. Забезпечення прояву вільної волі при припиненні трудового договору забезпечується в проекті ТК шляхом встановлення заборони на примус до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі (ст. 97).

Підсумовуючи викладене, слід вказати, що свобода договору в трудовому праві, хоча й є похідною від свободи договору в цивільних правовідносинах, все ж суттєво відрізняється за своїм змістом від означеної, що зумовлюється специфікою трудових правовідносин. Разом із тим, специфічний характер зв'язку між працівником та роботодавцем не повинен впливати на реалізацію принципу свободи договору та обмежувати його, а лише може певним чином його видозмінювати у відповідності до задач трудових відносин.

Література

1. Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишновецька С. В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. — Харків: Фінн, 2009. — 432 с.
2. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007. — 20 с.

3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. — 6-те вид., доп. і перероб. — К.: А.С.К., 2005.
5. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП № 29 // Законодавство України про працю. Збірник нормативних актів: У 3 кн / Упорядник і наук. редактор В. Вакуленко. — К.: Істина, 1999. — Кн. 1. — С. 88–95.
6. Мальцев Г. В. Буржуазный эгалитаризм (эволюция представлений о социальном равенстве в мире капитала). — М.: Мысль, 1984. — 285 с.
7. Рабінович П. М., Хавронюк М. І. Права людини і громадянина: Навчальний посібник. — К.: Атіка, 2004. — 464 с.

Н. О. Мельничук

Восточноукраинский национальный университет
имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

СОДЕРЖАНИЕ СВОБОДЫ ДОГОВОРА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Резюме

В статье акцентировано внимание на анализе понятия свободы договора в трудовом праве. Обосновано, что несмотря на то, что свобода договора в трудовом праве является исходной свободой договора в гражданских правоотношениях, все же существенно отличается по своему содержанию от последней, что обуславливается спецификой трудовых правоотношений. Вместе с тем, специфичный характер связи между работником и работодателем не должен иметь воздействие на реализацию принципа свободы договора и ограничивать его, а только может определенным образом видоизменять его в соответствии с задачами трудовых отношений.

Ключевые слова: свобода, договор, трудовые отношения.

N. O. Melnychuk

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl,
The Department of Law
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

CONTENTS OF FREEDOM OF CONTRACT INTO LABOR LAW

Summary

This article is accented attention on the analysis of the concept of freedom of contract in labor law. Justified, despite the fact that freedom of contract in labor law is a source of freedom contract in civil matters, yet significantly different in character from us certain that is caused by the specifics of labor relations. Vesta with the specific nature of the relationship between employee and employer should have no impact on the implementation of the principle of freedom of contract and restrict it, but only in a certain way can alter its in accordance with the objectives of the employment relationship.

Key words: freedom, contract, labor relations.