



дата юрид. наук.: 12.00.10 / Храпенко О.О.; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – О., 2012. – 229 с.

8. Искендеров Е.Ф. огли. Правозахисна діяльність органів прокуратури : дис. ... кандидата юрид. наук.: 12.00.10 / Е.Ф. огли Искендеров ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – О., 2012. – 242 с.

9. Закон України «Про прокуратуру» від 05.11.1991 № 1789-ХІІ // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1789-12>

10. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 № 1129-ІV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>

11. Про організацію роботи органів прокуратури щодо представництва інтересів громадянина або держави в суді та їх захисту при виконанні судових рішень: Наказ Генерального прокурора України від 28 листопада 2012 року № 6 // Офіційний інтернет-портал Генеральної прокуратури України [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://www.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_file&_c=download&file_id=151874

12. Про організацію прокурорського нагляду за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних провадженнях, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян: Наказ Генерального прокурора України від 12 квітня 2013 р. № 7гн // Офіційний інтернет-портал Генеральної прокуратури України [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://www.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=165441

13. Кримінально-виконавчий кодекс України: науково-практичний коментар / за заг. ред. В. В. Коваленка, А. Х. Степанюка. – К., 2011. – 711 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/komentar/kriminal-vukon.html>

14. Озерський І.В. Окремі аспекти діяльності прокурора у пенітенціарній системі (організаційно-правовий та психологічний аналіз) / І.В. Озерський // Кримінальне право та криминологія. – 2009. – №1. – С. 254-258.

ЗНАЧЕНИЕ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ДОГОВОРА И СВОБОДЫ ТРУДА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ОПРЕДЕЛЕНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Виталий МАРЧЕНКО,

аспирант Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

Summary

In the article the limits of freedom of the parties of the labor contract in determining working conditions are considered. The nature of labor relations is complicated, changing their design, new ways of establishing, modifying and terminating conditions. Theoretical and practical approaches that have been acquired earlier, are not always appropriate for the regulation of labor relations between the parties to the employment contract in the current economic system of Ukraine. In connection with this the contractual and normative conditions of the labour agreement, reflecting maintenance of labour contract, their value and degree of the right adjusting and providing, are analysed, and also the ways of improvement of current legislation of Ukraine in this sphere are offered.

Key words: contract of employment, working conditions, employment conditions, freedom of contract.

Аннотация

В статье рассмотрены границы свободы сторон трудового договора при определении условий труда в современных условиях. Характер трудовых правоотношений усложняется, изменяются принципы их построения, возникают новые способы установления, изменения и прекращения условий труда. Теоретические и практические подходы, которые были наработаны ранее, не всегда оказываются приемлемыми для регулирования трудовых отношений между сторонами трудового договора в современной экономической системе Украины. В связи с этим проанализированы договорные и нормативные условия трудового договора, отражающие содержание трудового договора, их значение и степень правового регулирования и обеспечения, а также предложены пути усовершенствования действующего законодательства Украины в этой сфере.

Ключевые слова: трудовой договор, условия труда, условия трудового договора, свобода договора.

Постановка проблемы. Законодательство о труде регулирует одну из наиболее важных сфер жизнедеятельности человека – область применения труда. Содержание трудового договора имеет исключительно важное значение, поскольку определяет права и обязанности сторон трудовых правоотношений. Практическое применение договорных принципов регулирования трудовых отношений и обеспечение реализации принципа свободы труда и свободы трудового договора является не только показателем цивилизованности общества, но и условием эффективности экономики.

Актуальность темы исследования. В условиях провозглашения права человека свободно распоряжаться своими способностями к труду именно трудовой договор как юридическое выражение согласования интересов его сторон выступает основой добро-

вольности труда. Как указывал Г.Ф. Шершеневич, именно «свобода труда, свобода избрания занятий, свобода передвижения, свобода промышленности, свобода рынка и конкуренции – вот те важные факторы, которые побуждают каждого к вступлению в различные договорные отношения» [1, С.74]. Добровольность вступления в договорные отношения как основной признак трудового договора позволяет рассматривать трудовой договор как противоположность принудительного труда, поскольку именно в указанном признаке в полной мере проявляется свобода труда.

Конечно, не нужно абсолютизировать трудовой договор как единственную альтернативу такого рода. Признание трудового договора единственной формой реализации принципа свободы труда и права на труд приведет как раз к противоположному результату – огра-



ничению свободы, так как, согласно действующей Конституции Украины, гражданин имеет право выбирать способ, место и условия применения своих сил или вообще не заниматься никаким трудом. Однако большинство трудоспособного населения предпочитают работать и реализуют свои способности к труду именно в качестве наемных работников. Именно это обстоятельство позволяет особо выделить трудовой договор из всего существующего спектра возможностей, составляющих альтернативу принудительному труду.

Изложение основного материала. Кодекс законов о труде Украины определяет трудовой договор как 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 [2].

Предоставление гражданину права свободного вступления в трудовые отношения, а также их прекращения позволило сформулировать юридической науке принцип свободы трудового договора. В трудовом праве принцип свободы трудового договора также иногда формулируется как принцип добровольности трудового договора, принцип добровольности волеизъявления, договорный принцип, принцип свободы выбора места жительства и рода деятельности с учетом интересов общества и т.д. Однако Л.Ю. Бугров при этом отмечает, что свобода договоров и соглашений о труде не полностью включается в свободу труда, а только той частью, которая связана со свободой работника [3, С.94].

Существование принципа свободы трудового договора отрицает С.П. Маврин, говоря, что свобода договора составляет содержание гражданского, а не трудового законодательства, базирующегося на совершенно других принципах, среди которых – равенство прав

и возможностей работников, а также свобода труда [4, С.46].

Учитывая наличие различных точек зрения на существование принципа свободы трудового договора, рассмотрим границы свободы сторон при заключении, изменении и расторжении трудового договора с точки зрения действующего законодательства, попробуем выяснить, реализуется ли принцип свободы договора при определении условий труда.

Провозглашая трудовой договор альтернативой принудительного труда, следует иметь в виду, что в широком смысле слова любой договор сам по себе является ограничением свободы и может рассматриваться как принуждение (в том числе, в виде известной формулы «договоры должны выполняться»). В самом договоре проявляется борьба двух тенденций – свободы и принуждения. Более того, сам договор может порождать принудительный труд в случаях, когда свобода сторон ничем не ограничена, и сильная сторона имеет возможность навязывать контрагенту свою волю. Любой договор опирается именно на добровольность и равноправие сторон, т.е. выражает частноправовые принципы, и при анализе неизбежно обращение к гражданскому праву, поскольку именно в этой области разработано понятие свободы договора вообще.

Смысл свободы договоров, как указывает И. Брагинский, находит проявление в трех аспектах. Во-первых, в признании граждан и юридических лиц свободными в заключении договора, при этом принуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключать договор предусмотрена законом или добровольно принятым обязательством. Во-вторых, в предоставлении сторонам возможности заключать любой договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами, т.е. самостоятельно создавать любые модели договоров, не противоречащие действующему законодательству. В-третьих, в свободе сторон определять условия договора, в том числе и построенного по указанной в законодательстве модели, но таким образом, чтобы эти условия не противоречили закону или иным правовым актам [5, С.121-122].

Для трудового договора актуальна свобода договора в первом и третьем своем проявлении, поскольку трудовое законодательство не позволяет сторонам заключать не предусмотренный законом договор для регулирования трудовых отношений. Однако в трудовом праве реализация принципа свободы договора имеет свои особенности.

Во-первых, договор должен опираться на равенство сторон и свободу выбора контрагента. Для работника свобода вступления в договорные отношения означает реализацию принципа свободы труда путем выбора места приложения своих сил и рода работы. Для работодателя свобода вступления в трудовые отношения означает возможность выбора работника, наиболее подходящего по своим деловым качествам для выполнения определенной работы. Если отбросить вопросы экономической необходимости, то работник, действительно, свободен в выборе работодателя, при этом законом устанавливаются гарантии реализации работником такой свободы в виде запрета необоснованного отказа работодателя в приеме на работу (ст. 22 КЗоТ Украины). Свобода работодателя в выборе контрагента при заключении трудового договора опирается на гарантированную Конституцией Украины свободу предпринимательства. Согласно Конституции Украины, каждый имеет право на предпринимательскую деятельность, не запрещенную законом. Предпринимательская деятельность депутатов, должностных и служебных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления ограничивается законом.

Однако свобода работодателя имеет достаточно существенные ограничения по сравнению со свободой выбора контрагента, установленной в гражданском праве, так как закон устанавливает специальные ограничения свободы для работодателя и, соответственно, повышенные гарантии для работников. Работодателю при приеме на работу запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора, в зависимости от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности



сти, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, места жительства (ст.22 КЗоТ Украины). Кроме того, для отдельных категорий граждан установлены повышенные гарантии. Так, запрещается отказ в приеме на работу женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет; одиноким матерям – при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида (ст.184 КЗоТ Украины). Запрещается отказ в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации (ст.24 КЗоТ Украины). Не допускается отказ в заключении трудового договора по мотивам инвалидности (ст.17 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине»).

В установлении таких ограничений находит проявление одна из основных функций трудового права – защитная. Но стоит отметить, что закон, защищая работника от необоснованного отказа в приеме на работу, не предусматривает механизма такой защиты. Так, согласно ч.2 ст.184 КЗоТ Украины, женщинам, перечисленным в этой статье, предоставлено право требовать от работодателя сообщить причину отказа в письменной форме и обжаловать отказ в заключении трудового договора в судебном порядке.

Однако законодательством не определено, каким образом суд может восстановить нарушенное право. Понуждение к заключению трудового договора в данном случае нарушало бы принцип свободы договора, и закон оставляет открытым вопрос о судьбе работника, который был принят на вакантную должность, пока дело рассматривалось в судебных инстанциях. В частности, ст.40 КЗоТ Украины в п.6 предусматривает расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа только при восстановлении работника, ранее выполнявшего эту работу. Статья 36 КЗоТ Украины также не содержит оснований для прекращения трудового договора в случае вынесения судебного решения, которым будет обязано работодателя заключить трудовой до-

говор. Кроме того, как справедливо замечает Л. Чиканова, не понятно, что нужно в данном случае понимать под нарушенным правом, если учесть, что ни международное, ни национальное законодательство не закрепляет безусловного права гражданина требовать предоставления ему той или иной конкретной работы [6, С.18].

В связи с изложенным, следует согласиться с предложением Л. Чикановой по решению этого казуса путем законодательного закрепления права работника в случае необоснованного отказа в приеме на работу требовать в судебном порядке не заключения трудового договора, а компенсации морального вреда.

Принцип свободы договора позволяет участникам не только решить, будет заключен между ними договор, но и определить его условия. Содержание договора должно соответствовать закону. Это означает, что условия договора не должны противоречить тем требованиям, которые закон предъявляет для данного вида договора. Влияние закона на содержание договора проявляется двояко. Во-первых, свобода участников определять содержание договора ограничена путем установления в законе императивных норм, от которых стороны не имеют права отступить, и действующих независимо от того, включили их стороны в договор.

Во-вторых, норма права как условие договора может применяться, когда стороны в самом договоре не предусмотрели иного варианта регулирования отношений. Первый случай представляет собой публично-правовое регулирование отношений и имеет целью защиту интересов слабой стороны в договоре, интересов третьих лиц, а также защиту действующего в стране правопорядка и других ценностей, имеющих особую общественную значимость. В обобщенном виде, как указывает И. Брагинский, можно представить себе все указанные цели как прямое выражение социального, в том числе экономического, назначения права как такового [5, С.72].

Если обратиться к истории нашей страны, степень вмешательства государства в отношения между работодателями и наемными работниками на различных этапах, в зависимости от вида существующих общественных

отношений, социально-экономической ситуации и господствующей идеологии, менялась от позиции стороннего наблюдателя (начало-середина XIX в.) к тотальному регулированию всех условий труда (советский период). Так, начиная с 30-х годов прошлого века, права сторон по определению условий трудового договора были настолько ограничены, что, по сути, на усмотрение сторон оставались только два момента: условие о поступлении на работу конкретного работника на конкретное предприятие и о трудовой функции, то есть на какой должности, по какой профессии, специальности, квалификации гражданин будет работать. Остальные условия труда были установлены в нормативном порядке, и стороны при заключении договора не имели права от них отступить или их изменить.

Ст. 28 КЗоТ УССР 1922 года запрещала ухудшать положение трудящегося по сравнению с условиями, установленными законом, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка [7].

Ст.9 КЗоТ УССР 1971 года устанавливала законодательный запрет включать в договор условия, противоречащие законодательству о труде. Изменения в 1988 г., которые были внесены в эту статью КЗоТ Украины, по-другому определили этот запрет, указав, что в трудовой договор нельзя включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством.

В ныне действующем трудовом законодательстве свобода определения условий трудового договора, прежде всего, ограничена тем же требованием общего характера, как и в ранее действующих кодексах: трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. При этом практически все условия трудового договора определены законодательно.

Список использованной литературы:

1. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. В 2-х т. Т.2. – М. – 2005. – С.75.



КОЛЛЕКТИВНЫЕ СУБЪЕКТЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И КЛАССИФИКАЦИЯ

Татьяна МАЦЕЛИК,

кандидат юридических наук, доцент,
заведующая кафедрой хозяйственно-правовых дисциплин
Национального университета государственной налоговой службы Украины

Summary

The theoretical study of the nature and types of collective subjects of administrative law and its classification are held in this article. Focused on the necessity of forming the concept of "collective subject of administrative law" and asked his definition of copyright. Highlighted features a collective subject of administrative law. Considered scientific approaches to the species of collective subjects of administrative law, resulting in a classification criterion is allocated collective entities as their legal form. It is noted that this characteristic is directly reflects the functions performed by a subject in the field of public administration, and therefore has both theoretical and practical value.

Key words: collective subject, features, legal form, classification, entity, organization, subjects of administrative law.

Аннотация

В статье проводится теоретическое исследование сущности и видов коллективных субъектов административного права, проведена их классификация. Акцентировано внимание на необходимости формирования понятия «коллективный субъект административного права» и предложено авторское его определение. Выделены признаки коллективного субъекта административного права. Рассмотрены научные подходы к определению видов коллективных субъектов административного права, в результате чего выделен такой критерий классификации коллективных субъектов, как их организационно-правовая форма. Отмечено, что данная характеристика непосредственно отражает функции, исполняемые субъектом в сфере публичного администрирования, а потому имеет как теоретическую, так и практическую ценность.

Ключевые слова: коллективный субъект, признаки, организационно-правовая форма, классификация, юридическое лицо, организация, субъекты административного права.

Постановка проблемы. В современной административно-правовой науке существует немало научных исследований, посвященных тем или иным аспектам деятельности органов публичной власти, общественных организаций: политических, религиозных, правозащитных и других коллективных субъектов права. Все они участвуют в отношениях публичного управления, административных услуг, административной ответственности за нарушение установленного порядка и правил в сфере публичного управления, административного судопроизводства. Данные правовые образования имеют общий признак – единство коллективной воли, которая отличается от воли отдельных лиц, входящих в их состав, и выступают самостоятельными носителями прав и обязанностей, принадлежащих им как целому. Именно поэтому в научной и учебной литературе довольно часто используется их обобщенное название – коллективные субъекты права.

Актуальность темы исследования подтверждается тем, что, несмотря на широкое использование данной категории наукой административного права, проблемы сущности, видов, правового статуса и других важных характеристик коллективных субъектов административного права разработаны достаточно фрагментарно, в пределах исследования правового статуса и деятельности лишь отдельных субъектов. Среди таких трудов можно выделить исследования, которые проводились В. Аверьяновым, Г. Атаманчуком, О. Бандуркой, Д. Бахрахом, В. Галуном, В. Гарашуком, И. Голосниченком, С. Гончаруком, И. Гриценком, Е. Додиныным, О. Деминым, А. Елистратовым, Д. Лукьянцом, П. Лютиковым, Т. Коломеец, В. Колпаковым, Ю. Старилковым, Ю. Тихомировым, Ц. Ямпольской.

Состояние исследования. В современной административно-правовой науке практически отсутствуют исследования, посвященные анализу понятия

2. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971, № 322-VII // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь. – 1992. – С.94.

4. Маврин С.П. Трудовое право в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Правоведение. – 2006. – №4. – С. 46.

5. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: Общие положения. Л – М.1998. – С.72.

6. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. – 2004. – №10. – С.18.

7. Кодекс законов о труде УССР: утвержденный Постановлением УЦВК от 02.12.1922 г. (ЗУ УССР 1922 г.-№52.-ст.751) // К.: Издательство политической литературы УССР, 1965 г.