



К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Наталья ИЩЕНКО,

преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

Summary

The article studies the laws determining the content of the employment contract, especially the transformation of the rights and obligations of the parties in the labor relations, as well as the possibility of subjects raised relations concerning changes in the terms and conditions of the agreement. It is grounded, that rights and duties, which determine maintenance of labor contract, serve as foundation for determination and development of rights and duties which make maintenance of labor legal relationships. Correlation of circle of duties of worker and employer by labor agreement and circle of duties of these subjects opens up on labor legal relationships.

Key words: labor contract, labor relations, content of labor relations, rights and obligations of the parties.

Аннотация

В статье исследуются закономерности трансформации прав и обязанностей сторон трудового договора в содержание трудового правоотношения, а также последующие возможности субъектов отношений, касающихся изменения условий договора. Обосновано, что права и обязанности, которые определяют содержание трудового договора, служат основанием для определения и развития прав и обязанностей, которые составляют содержание трудовых правоотношений. Раскрывается соотношение круга обязанностей работника и работодателя по трудовому договору и круг обязанностей этих субъектов по трудовым правоотношениям. В статье трудовой договор рассматривается как правовая форма, в которой получают развитие права и обязанности его сторон.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовое правоотношение, права и обязанности сторон, трудовая функция.

Постановка проблемы. Конституция Украины провозгласила человека, его права и свободы наивысшими социальными ценностями, их признание, соблюдение и защита являются обязанностью государства. Среди этих прав одно из важных мест занимает право на труд. Понятие права на труд определяется как право на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера, включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы. Основной формой реализации права на труд признается трудовой договор. Реализация права на труд путем заключения трудового договора порождает трудовое правоотношение, в содержание которого входят взаимные права и корреспондирующие обязанности сторон. Эти субъективные права и обязанности сторон трудового договора в условиях рыночной экономики получают свое дальнейшее развитие.

Актуальность темы исследования Вопрос реализации трудовых прав и законных интересов граждан Украины всегда был в центре внимания государства и общества. Эти права и интересы носят социальный характер, и поэтому отношения в сфере труда представляют собой социальные связи, которые требуют правового регулирования.

Состояние исследования. Исследованием проблем трудового договора и трудовых правоотношений занимаются многие отечественные ученые. Среди них следует назвать Н. Болотину, Г. Гончарову, В. Жернакова, В. Лазор, С. Прилипку, Г. Чанышеву, работы которых стали фундаментальной базой для дальнейшего исследования рассматриваемых вопросов.

Целью и задачей статьи является исследование закономерностей трансформации прав и обязанностей сторон трудового договора в содержание трудового правоотношения, а также последующие возможности субъектов отношений, касающихся изменения условий договора.

Изложение основного материала. Конституция Украины закрепила за каждым гражданином право на труд. В развитие этого положения Кодекс законов о труде Украины закрепляет три важных положения. Во-первых, понятие права на труд определяется как право на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера, включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы. Во-вторых, государство обеспечивает гарантии реализации права на труд. В-третьих, трудовой договор признается основной формой реализации права на труд [1].

Таким образом, реализация права на труд путем заключения трудового договора порождает трудовое правоотношение, в содержание которого входят взаимные права и корреспондирующие обязанности сторон. Следует обратить внимание на такую закономерность, которая проявляется в том, что взаимность определения прав и обязанностей субъектами возникших правоотношений придает этим правам и обязанностям субъективный характер. Под субъективным правом следует понимать защищенную законом возможность (юридическая мера) уполномоченного лица (одного субъекта трудовых правоотношений) требовать от другого – обязанного субъекта – выполнения определенных действий. Субъективная юридическая обязанность участника трудовых правоотношений – юридическая мера необходимого поведения обязанного лица [2]. Для сторон трудового договора субъективными их права и обязанности стали в результате взаимной договоренности. По большому счету, с этого момента, на мой взгляд, и начинается действие трудового договора как основного способа правового регулирования возникших на его основании трудовых правоотношений. Более того, фактически этот момент и подтверждает нашу мысль о последующей



трансформации определенных сторонами прав и обязанностей в договоре в содержание трудовых правоотношений.

В данной статье я остановлюсь лишь на некоторых правах и обязанностях сторон и их трансформации в содержание трудовых правоотношений.

Спецификой трудовых правоотношений является то, что все права и обязанности в них имеют личностный характер. Это означает, что работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-либо другим без согласия собственника. В свою очередь собственник либо уполномоченный им орган также не может без законных на то оснований заменить работника кем-либо другим. То есть как трудовой договор, так и трудовые правоотношения, которые возникли на его основании, всегда являются индивидуальными и двусторонними.

Исходя из содержания трудового договора, одной из основных обязанностей работника является добросовестное выполнение обусловленной в договоре трудовой функции, так как она является определенным звеном в процессе работы предприятия, учреждения, организации, и поэтому трудовое законодательство закрепляет определенность и постоянность трудовой функции работника, запрещающая собственнику либо уполномоченному им органу требовать от него работы, не оговоренной в трудовом договоре (ст. 31 КЗоТ Украины).

По трудовому договору работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. В общем виде эти обязанности работника сформулированы в правовом предписании ст. 139 КЗоТ Украины: работники обязаны работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, заботливо относиться к имуществу работодателя, с которым заключен трудовой договор. Что касается работодателя, то его обязанности сформулированы в правовом предписании

ст. 141 КЗоТ: работодатель должен правильно организовывать работу сотрудников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к требованиям работников, улучшать условия их труда и быта.

Перечисленные основные обязанности субъектов трудовых правоотношений по КЗоТ 1971 г. в сравнении с основными обязанностями этих же субъектов в современных условиях дают основания для понимания и оценки развития законодательства о труде. Так, Проект трудового кодекса, внесенный на рассмотрение Верховной Радой народными депутатами Украины А.М. Стояном и Я.М. Сухим, к основным обязанностям работника относит еще и такие, как срочное оповещение работодателя об угрозе жизни и здоровью работников, сохранение их имущества, оповещение работодателя о причинах отсутствия на работе, уважение чести, достоинства и других личных немущественных прав работодателя, возмещение ущерба, причиненного имуществу работодателя виновными действиями во время выполнения трудовых обязанностей, неразглашение государственной или коммерческой тайны и другой защищенной законом информации [3].

Что касается обязанностей работодателя, то они сформулированы в ст. 27 Проекта трудового кодекса. В частности, работодатель обязан уважать честь, достоинство и другие личные права работника. Относительно оплаты труда работодатель обязан своевременно выплачивать работникам заработную плату и делать другие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными и трудовыми договорами, производить общеобязательное государственное социальное страхование работников. Что касается охраны труда, то работодатель обязан обеспечивать работников, согласно с актами трудового законодательства, коллективных соглашений, коллективных и трудовых договоров, средствами коллективной и индивидуаль-

ной защиты. В сфере социального партнерства работодатель обязан способствовать созданию предусмотренных актами трудового законодательства, коллективными соглашениями, коллективным договором условий для осуществления своих полномочий выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) или свободно избранными работниками представителей (представителя), обеспечивать по требованию другой стороны ведение переговоров с целью заключения коллективного договора в соответствии с законом, предоставлять работникам по их требованию полную и точную информацию относительно их трудовой деятельности, а также предоставлять работникам и их представителям полную и точную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением условий коллективных соглашений, коллективного договора. Что касается персональных данных работников, то работодатель обязан обеспечивать их защиту и конфиденциальность в порядке, установленном законодательством, а также в любое время по требованию работника ознакомлять его с персональными данными, вносить изменения в них в случае их несоответствия фактическим обстоятельствам.

Применительно к теме исследования, существенное значение имеет соотношение круга обязанностей работника и работодателя по трудовому договору и круга обязанностей этих субъектов по трудовым правоотношениям. Действительно, по трудовому договору работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы. Эти условия предусмотрены законодательством о труде. Они могут быть внесены в коллективный договор. Возникает вопрос: на каком основании появляется расширенный по сравнению с трудовым договором круг обязанностей теперь уже субъектов трудовых отношений? Круг



СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЕЛОВ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССУАЛЬНОМ ПРАВЕ

Елена КАЛАШНИК,

аспирант

Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

The article examines the definition of the ways to overcome gaps in the civil procedural law, their classification to facilitate the enforcement and protection of rights, freedoms and legitimate interests. The analysis of the theoretical approaches to examining the possibility of application of affine way to overcome gaps in the law of civil procedure. The possibility of application of procedural analogy according to the civil procedural law in countries such as Ukraine, Russian Federation, Republic of Moldova.

Key words: ways to overcome gaps in the law, the analogy of the legislation, the analogy of the law, lawmaking.

Аннотация

В статье анализируется определение понятия способов преодоления пробелов в гражданском процессуальном праве, приводится их классификация для облегчения процесса правоприменения, а также защиты прав, свобод и законных интересов человека. Осуществлен анализ теоретических подходов к рассмотрению возможности применения тех или иных способов преодоления пробелов в гражданском процессуальном праве. Оценена возможность применения процессуальной аналогии согласно гражданскому процессуальному закону в таких странах, как Украина, Российская Федерация, Республика Молдова.

Ключевые слова: способы преодоления пробелов в праве, аналогия права, аналогия закона, правотворчество.

Постановка проблемы. Ввиду того, что общественные отношения носят динамичный характер, невозможно создать систему законодательства, которая бы не содержала определенных пробелов. Проблема создания стабильной, согласованной системы законодательства является весьма актуальной как для Украины, так и других государств. Особенно актуальной является эта проблема для стран с романо-германской правовой системой (Австрийская Республика, Швейцарская Конфедерация, Российская Федерация, Республика Молдова и другие). Для стран с англо-саксонской правовой системой эта проблема решается, в частности, доминированием прецедента среди всех других источников права, преобладанием вопросов процессуального права над вопросами материального права, отсутствием четкого отраслевого деления системы права. В национальном законодательстве Украины и других стран существует, как правило, значительное количество недостатков в законодательстве, среди которых пробелы, устаревшие нормы, коллизии и прочее, что в ряде случаев затрудняют процесс правоприменения.

Состояние исследования. Пробелы в праве были предметом иссле-

дования еще с древних времен. Эволюция понимания пробелов в праве происходила на протяжении многих веков. В юридической литературе отмечается, что Аристотель полагал, что пробелы надо восполнять неизменными законами природы, естественным правом. Преторские эдикты в древнем Риме существенно обогащали гражданское право в том случае, когда в нем были пробелы. В средние века кулачное право феодалов, господство обычного и канонического права, религиозное мировоззрение и произвол монархов создавали иллюзию отсутствия пробелов в праве. Как источники права воспринимались также труды средневековых юристов, грань между официальным и неофициальным толкованием норм права часто стиралась. Вопрос о пробелах в праве не возникал ни в теории, ни в практике [1, с. 140].

Проблеме пробелов в праве и соответствующим способам их преодоления уделяли внимание ученые в разные исторические периоды, среди них следует назвать таких, как Е.В. Васьковский, Н.М. Коркунов, П.И. Люблинский, С.А. Муромцев, Н.А. Неклюдов, Л.И. Петражицкий, В.Ф. Тарановский, И.Я. Фойниц-

обязанностей субъектов трудовых отношений конкретизируется и расширяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Выводы. Таким образом, субъективные права и обязанности сторон трудового договора в условиях рыночной экономики получают свое дальнейшее развитие. Поэтому трудовой договор следует рассматривать не только как форму реализации права на труд и основание возникновения трудовых правоотношений, но и правовую форму, в которой получают развитие права и обязанности его сторон.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законов о труде Украины : утвержден Верховной Радой Украины 10 декабря 1971 г. под № 322-VII // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1971. – Дополнение к № 50. – Ст. 375.

2. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина. – М. : Норма, 2000. – С. 105.

3. Проект трудового кодекса Украины : зарегистрирован 22 апреля 2013 г. под № 2902.