

УДК 349.22(477)

Ф. А. Цесарський

### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ ТА ОБ'ЄКТИВНІ ПЕРЕДУМОВИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

**Актуальність теми.** Реформування української соціально-економічної системи в останні двадцять років зумовило радикальні зміни в суспільстві: на базі інституту приватної власності поступово утворюється інститут підприємців, у якому держава перестала грати роль єдиного можливого роботодавця; відмова держави від адміністративної моделі регулювання соціально-трудова відносин, яка не дозволяє належною мірою індивідуалізувати відносини між працівником і роботодавцем, змусила сторони звернутися до більш якісного та гнучкого механізму опосередкування трудових відносин – договору.

Надмірна регуляція ринку праці «зверху», що залишилася від радянської системи управління, не дозволяла замінити існуючу систему управління трудовими відносинами. Із цієї причини держава змушена була почати пошук адекватного співвідношення нормативного й договірної регулювання трудових відносин, за якого на законодавчому рівні встановлювалися стандарти праці [13, с. 11].

Удосконалення трудового законодавства передбачає як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів, внесення відповідних змін і доповнень до них, так і діяльність з усунення прогалин і недоліків чинних нормативно-правових актів, хоча сам цей процес є досить складним і суперечливим.

**Стан дослідження.** Проблему вдосконалення нормативно-правового регулювання індивідуальних договірних відносин на ринку праці розглядали такі науковці, як Н. Болотіна [1], В. Єрмоєнко [3], О. Желтов [4], В. Лазор [6], К. Мельник [8], С. Сільченко [11], Л. Щур-Труханович [13] та інші. У роботах учених наголошується на необхідності вдосконалення інституту трудового договору з огляду на реальний стан соціально-економічного розвитку держави. Цілком солідаризуючись із позицією вказаних науковців, вважаємо, що змістовна глибина цієї проблеми потребує подальшого осмислення.

Таким чином, **метою статті** є розгляд актуальних проблем вдосконалення нині діючого інституту трудового договору з погляду об'єктивної ситуації розвитку соціально-економічної системи України та трудових відносин на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Процес впровадження договірно-правових форм реалізації громадянами права на працю розпочався ще в радянські часи, трудовий договір став реально впливати на організацію й умови праці вже з кінця 50-х рр. ХХ ст., а особливо з моменту набуття чинності Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України).

Водночас поступово втратили своє значення такі організаційно-правові форми залучення до праці, як трудова повинність, трудова мобілізація, оргнабори, що забезпечували планомірне й масове використання праці репресованих, ув'язнених і переміщення робочої сили. З'явилися нові форми реалізації права на працю, а також нові види трудового договору, наприклад контракт (ч. 3 ст. 21 КЗпП

України). Завершальною фазою цього процесу стало нормативне підтвердження в Конституції України заборони використання примусової праці й відмови від принципу обов'язковості праці [3, с. 17].

У цих умовах трудовий договір, залишаючись основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника й роботодавця [11, с. 46], хоча вітчизняний інститут трудового договору в його сучасному вигляді певною мірою перестав відповідати динамічним умовам розвитку економіки й суспільних відносин на ринку праці.

Чинний КЗпП України був прийнятий у 1971 р., він довгий час забезпечував єдиний підхід до регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, встановлюючи єдині правові стандарти праці.

Разом із тим із часу прийняття КЗпП України змінилося багато чого: виникла нова держава Україна з іншою формою державного устрою, політичним режимом та з іншою економічною системою. Відповідно, змінилася й правова система держави, проте при цьому трудові відносини регулюються кодексом, який загалом не відповідає економічним вимогам, що висуває перед суспільством ринкова економіка, оскільки був розроблений для командно-адміністративної економічної системи.

Починаючи з перших років прийняття цього нормативного документа, до нього були внесені чисельні зміни, унаслідок чого з 265 статей і преамбули, що містились у першій редакції КЗпП України, суттєво змінилася 221 стаття (причому деякі з них змінювалися неодноразово), повністю було вилучено 20 статей, включено 35 статей, частина з яких нині вже втратила чинність. Особлива концептуальна зміна природи норм КЗпП України відбулася в березні 1991 р., коли в КЗпП України були внесені зміни, пов'язані з відмовою від суцільної зайнятості, визнанням безробіття й початком державної політики зайнятості. Важливо також відмітити, що, крім радянського кодексу, в Україні продовжують застосовуватися деякі законодавчі акти колишнього СРСР або їх окремі положення, а процес оновлення трудового законодавства здійснюється шляхом прийняття окремих законів з певних питань [8].

Таким чином, цілком очевидною є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини в нових реально існуючих соціально-економічних умовах розвитку держави та суспільства.

Ще Л. Таль писав, що наука та трудове законодавство не повинні зберігати правових пережитків, які не відповідають потребам економіки, не мають користі для суспільства й держави, перешкоджають зростанню матеріальної й духовної культури. На думку Л. Таля, у впертому відстоюванні правових форм та інститутів, які втратили реальний зміст і реальне значення, немає розумного консерватизму, а є лише небажання та неспроможність рахуватися зі змінами, що відбулися в правосвідомості суспільства [12]. Отже, як бачимо, ще на початку ХХ ст. домінувала думка, що інноваційні підходи в розвитку законодавства є вагомим силою, яка рухає суспільний та економічний прогрес. Це підкреслює актуальність дослідження проблеми реформування чинного законодавства про працю України, зокрема в частині укладення трудового договору.

В. Венедіктов слушно зазначає: «Сучасний стан правового регулювання трудових відносин потребує критичного переосмислення не тільки норм, а й усіх

інститутів трудового права з метою встановлення їх відповідності новим потребам суспільного й економічного розвитку країни» [2, с. 27]. Також учений вказує, що необхідно вирішити важливе завдання розробки нової концепції трудового права в умовах ринкової економіки, на її основі провести оновлене об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в новому кодифікованому законі [2, с. 5].

Використання цим дослідником терміна «концепція трудового права» є цілком виправданим, адже концепція, як слушно зазначає А. Козловський, є «формою самоорганізації науки», причому складною, оскільки передбачає «...системний тип мислення; ризикованою, оскільки свідомо відкривається для критики; необхідною, тому що тільки з нею пов'язується реальне просування в розвитку науки» [5, с. 13].

Н. Болотіна наголошує: «Система трудового права не є застиглим конгломератом правових норм, вона динамічна, розвивається під впливом нових економічних і соціальних відносин та зазнає змін <...> Трансформація системи трудового права під впливом процесів інтеграції, диференціації, поширення сфери правового регулювання зумовлює зміни системи трудового законодавства <...> Варто визнати, що прийняття нового Трудового кодексу України – актуальна потреба сучасного стану суспільних відносин у сфері застосування праці; у його структурі має знайти відображення структура сучасного трудового права, яка відповідає принципам демократичного суспільства й соціальної ринкової економіки» [1, с. 81–82].

Варто погодитися з В. Лазор, що в Україні на сучасному етапі розвитку ринкових умов багато сучасних факторів, таких як структурні зміни в економіці, соціальна політика держави, зміни в складі та характері робочої сили, стан зв'язків між зацікавленими сторонами трудового договору, між групами підприємців і працівників в цілому, поступове призупинення темпів економічного росту, інфляція, запити ринку праці й інші, що зумовлюють розмивання сутності трудового договору [6].

Сучасний КЗпП України більш орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, а також фактично єдиним роботодавцем і контролером виконання законодавства на державних підприємствах. Звичайно, існувала диференціація в регулюванні трудових відносин, проте вона, як правило, забезпечувалася за рахунок прийняття підзаконних нормативних актів. Локальне ж регулювання трудових відносин, якщо й існувало, то багато в чому було формальним або вирішувало незначні питання.

Зміни, що відбуваються в суспільстві й економіці в останні часи, поява різних організаційно-правових форм підприємницької діяльності, зниження рівня контролю у сфері праці призвели до того, що норми-гарантії для найманих працівників часто перетворюються в «антигарантії», що формально захищають працівників (жінок, молодь, інвалідів, осіб, які поєднують роботу з навчанням), а насправді різко знижують їх шанси на ринку праці. Крім того, відбувається певне зближення понять «трудова право» та «право соціального забезпечення», що неприпустимо, на чому абсолютно справедливо наполягає С. Прилипка [10, с. 59]. Нарешті, деякі норми трудового законодавства не враховують інтересів роботодавців і не стимулюють їх до розвитку цивілізованих відносин у сфері праці.

Таким чином, проблема, на якій наголошували останнім часом учені, серйозно загострилася, оскільки соціально-економічні реалії розвитку держави й

суспільства потребують суттєвих змін у частині правового регулювання трудових правовідносин у контексті адаптації їх до вимог сьогодення.

З точки зору юридичної науки ця проблема в найбільш концентрованому вигляді характеризує проблему взаємовідносин економіки та права. Оскільки право знаходиться в тісному взаємозв'язку з економікою, то трудове право доцільно розглядати як галузь права, що повинна найбільш оперативно реагувати на економічні проблеми суспільства.

Трудове законодавство в умовах ринкової економіки має вирішити двоєдине завдання: забезпечити реальну й ефективну соціальну захищеність працівника як сторони трудового договору та максимальне використання роботодавцем можливостей працівника. Вирішення такого завдання вимагає комплексного підходу до трудового договору, а теоретичні конструкції радянського періоду повинні співвідноситися з реаліями сьогодення, оскільки вони були розроблені в інших соціально політичних та економічних умовах [13, с. 10–13].

У цих умовах новий Трудовий кодекс України та трудові договори мають відповідати сучасним вимогам розвитку суспільства й держави, а також міжнародним стандартам і змісту сучасної ринкової економіки.

Норми права, що регулюють права й обов'язки сторін трудового договору з позиції їхньої достатності та справедливості, покликані забезпечити необхідний баланс цих прав та обов'язків, створити умови для досягнення оптимального узгодження інтересів учасників трудових відносин.

З огляду на це підсилення ролі трудового договору для забезпечення прав працівників у сучасних умовах можливе лише за прямою вказівкою в законі на необхідність укладати трудові договори з найманими працівниками.

Під час законодавчого врегулювання прав та обов'язків сторін трудового договору не завжди враховується той факт, що працівник є економічно незахищеним суб'єктом трудових правовідносин. Саме тому гарантії прав працівника мають бути більш чітко законодавчо закріплені й забезпечені економічними та правовими засобами, включаючи санкції, які можуть бути застосовані до роботодавця за порушення прав працівника.

Відповідно, під час встановлення умов трудового договору, які спрямовані для досягнення цілей роботодавця, останній не повинен зловживати своїми правами, погіршувати становище працівників порівняно з трудовим законодавством, колективним договором, угодами, своїми власними локальними актами.

Також трудове законодавство необхідно доповнити положенням про праводієздатність працівника як умову вступу в трудові відносини з вказівкою на те, що трудова праводієздатність працівника – це здатність мати трудові права, своїми діями набувати, здійснювати трудові права, а також відповідати за їх невиконання без поважних причин.

Для підвищення соціальної захищеності працівника необхідне законодавче закріплення прав працівника й обов'язків роботодавця, які повинні бути забезпечені економічними санкціями.

При цьому трудові стандарти у сфері праці повинні будуватися на справедливих началах (не тільки стосовно працівника, а й щодо роботодавця). Це означає,

що обов'язки роботодавця з надання мінімальних (передбачених державою) соціальних гарантій: а) мають бути пов'язані з трудовою діяльністю; б) не повинні створювати непереборних перешкод в управлінні трудовою діяльністю.

Разом із тим можна погодитися з Н. Мельничук у тому, що роль і значення трудового договору потребують підсилення в контексті захисту прав роботодавців, оскільки з боку уповноважених державою органів (податкова служба, пенсійний фонд, фонд соціального страхування на випадок безробіття тощо) роботодавець підлягає певному тиску, який ґрунтується на недосконалих механізмах регулювання індивідуальних трудових відносин [9, с. 528].

Розкриваючи поняття сторін у трудовому договорі, не можна оминати питання про співвідношення прав та обов'язків працівника й роботодавця, які перебувають у тісному взаємозв'язку під час здійснення трудового процесу.

З огляду на це потребує законодавчого закріплення принцип неприпустимості зловживання правом стороною трудового договору, що є ключовим як на етапі встановлення прав та обов'язків сторін, так і на етапах його реалізації.

Відображенням демократичних начал у трудових відносинах є рівність сторін у правовідношенні. Проте на практиці сторони трудових та інших пов'язаних із ним правовідносин мають далеко не рівне становище. Деякою мірою це є наслідком економічних та організаційних умов сучасного етапу розвитку України.

Аналізуючи норми права, що регулюють права й обов'язки сторін трудового договору з позиції їхньої достатності та справедливості, треба керуватися необхідністю збереження балансу прав та обов'язків працівника й відповідних їм прав та обов'язків роботодавця.

Найважливіший аспект, що визначає необхідність удосконалення інституту трудового договору, прямо пов'язаний із процесами глобалізації, що відбуваються, які, до речі, найбільш яскраво проявляються в економіці, що має більш тісні зв'язки з міжнародним співтовариством і, відповідно, з більш активним впливом міжнародного права на українську правову систему. В. Межуєв надає таке визначення глобалізації: «Під глобалізацією розуміється процес взаємозалежності національних держав і регіонів, що утворюють світове співтовариство, їхньої інтеграції в єдину систему із загальними для всіх правилами та нормами економічної, політичної й культурної поведінки» [7, с. 107].

Насамперед необхідно створити комплекс норм, що безпосередньо регулюють трудові відносини з іноземним елементом, тобто відносини, де працівником або роботодавцем виступає іноземець (іноземна юридична особа). Нині трудовим законодавством передбачається лише загальний принцип поширення українського трудового законодавства на трудові відносини іноземних громадян, осіб без громадянства, організацій, створених чи заснованих ними або за їхньою участю. Цього явно недостатньо, оскільки в сучасних умовах такі відносини досить різноманітні. На практиці зустрічаються навіть такі випадки, коли український громадянин укладає трудовий договір з іноземною організацією, що перебуває за межами України, а потім направляється на роботу на українське підприємство. При цьому реально він не залишає меж країни й фактично виконує роботу для української юридичної особи.

Не вирішені питання про підсудність і порядок розгляду індивідуальних трудових спорів іноземців з українськими організаціями або українськими громадянами з іноземними юридичними особами, а також застосування трудового законодавства стосовно іноземця, який працює в представництві іноземної юридичної особи на території України тощо.

Аналогічна ситуація складається з регулюванням трудових відносин у транснаціональних компаніях. Особливості використання праці українських громадян таким роботодавцем не встановлені. Формально працівники укладають трудові договори та вступають у трудові відносини з українською юридичною особою, що входить до складу транснаціональної компанії, однак фактично рівень заробітної плати, умови праці, кадрова політика визначаються головною компанією. Незрозуміло також, яким чином повинно бути забезпечене право українських працівників на участь у колективних переговорах, проведених компанією в цілому.

Отже, удосконалення трудового договору – найважливішого інституту трудового права – набуває особливої важливості у зв'язку з тим, що необхідним є, з одного боку, підвищення ефективності законодавчого регулювання трудових відносин, що закріплює певний рівень гарантій для працівників, а з іншого – забезпечення реалізації законних інтересів роботодавців. Встановлення цього балансу має стати головною метою авторів проекту Трудового кодексу України.

### Література

1. Болотіна Н. Трудове право України / Н. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
2. Венедиктов В. Трудовое право Украины. Общая часть / В. Венедиктов. – Симферополь : Доля, 2004. – 378 с.
3. Єрмоєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В. Єрмоєнко // Право України. – 1999. – № 1. – С. 16–19.
4. Желтов О. Трудовой договор в условиях многоукладной экономики : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О. Желтов ; Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – М., 1998. – 165 с.
5. Козловський А. Гносеологічна концепція права / А. Козловський // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного університету : зб. наук. праць. Серія «Правознавство». – 2000. – Вип. 100. – С. 11–16.
6. Лазор В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. Лазор ; Восточноукр. нац. ун-т им. В. Даля. – Луганск, 2001. – 179 с.
7. Межуев В. Проблема современности в контексте модернизации и глобализации / В. Межуев // Политика. – 2000. – № 3. – С. 102–115.
8. Мельник К. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. Мельник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>.
9. Мельничук Н. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах / Н. Мельничук // Форум права. – 2001. – № 3. – С. 526–531.
10. Прилипко С. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права / С. Прилипко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 58–61.
11. Сільченко С. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) / С. Сільченко // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 11. – С. 46–48.
12. Таль Л. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. Таль. – Ярославль : Типография Губернского Правления, 1913. – Ч. 1. – 422 с.
13. Щур-Труханович Л. Трудовой договор в системе организации труда : дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Л. Щур-Труханович ; Научно-исследовательский институт труда и социального страхования. – М., 2005. – 170 с.

### Анотація

*Цесарський Ф. А. Трудовий договір як інститут трудового права України та об'єктивні передумови його вдосконалення. – Стаття.*

У статті розглянуто актуальну проблему вдосконалення діючого інституту трудового договору з погляду об'єктивної ситуації розвитку соціально-економічної системи України та трудових відносин на ринку праці. Доведено необхідність цього процесу, окреслено його основні напрями.

**Ключові слова:** трудовий договір, соціально-економічні зміни, регулювання, реформування.

### Аннотация

*Цесарский Ф. А. Трудовой договор как институт трудового права Украины и объективные предпосылки его совершенствования. – Статья.*

В статье рассмотрена актуальная проблема совершенствования действующего института трудового договора с точки зрения объективной ситуации развития социально-экономической системы Украины и трудовых отношений на рынке труда. Доказана необходимость этого процесса, определены его основные направления.

**Ключевые слова:** трудовой договор, социально-экономические изменения, регулирование, реформирование.

### Summary

*Tsesarsky F. A. The labor contract as an institution the labor law of Ukraine and the objective conditions of its improvement. – Article.*

In this article of improving the actual problem the functioning of the Institute employment contract in terms of the objective situation of social economic system in Ukraine and employment in the labor market. The author proves the necessity of this process, it outlines the main directions.

**Key words:** labor contract, social economic change, legal reform, regulation.

UDC 347.78.02:004.738.5

*O. V. Zadereyko, F. M. Behmatova*

## MODERN TECHNOLOGY AND THE INTERNATIONAL COPYRIGHT PROTECTION SYSTEM: KEEPING A BARRIER BETWEEN THE FREEDOM OF KNOWLEDGE AND THE FREEDOM OF PRIVACY

**Portraying the problem.** Modern technology, allowing anyone with a computer to create information and share from anywhere in the world has radically changed the nature of relations, making material the product of its creator, publisher, and distributor. This is extended and enhanced by the opportunities these technologies create to implement information and freedom of every person and the democratic potential of the whole society, and at the same time accompanied by a worsening of legal problems due to the delay in development of regulatory and legal doctrine.

Along with this are the unresolved problems of modern jurisprudence, the question of a fair balance between the right to freedom of information and protection of intellectual property rights is one of the most pressing issues in international policy. This is why it is such a big issue in the scientific community.

This topic is very relevant in our world today because it ensures the protection of intellectual property and that is a key component in the development of any nation.