

УДК 347.4(477)
ББК 67.9 (4Укр)
Д 78

Рекомендовано до друку Вченою радою Юридичного інституту
Прикарпатського національного університету імені Василя
Стефаника (протокол № 6 від 25 грудня 2015 року)

Монографія підготовлена професорсько-викладацьким складом
Юридичного інституту Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Рецензенти :

Кохановська О.В. – член-кореспондент НАПрН України,
доктор юридичних наук, професор, професор
кафедри цивільного права Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка;

Коссак В.М. – доктор юридичних наук, професор, завідувач
кафедри цивільного права і процесу Львівського
національного університету імені Івана Франка,
Заслужений юрист України.

Д 78 Договір як універсальна форма правового регулювання
: монографія / за заг.ред. проф. В.А.Васильєвої. – Івано-
Франківськ, 2016. – 399 с.

ISBN 978-966-640-418-6

Монографія містить загальноцивілістичні та міжгалузеві
дослідження категорії договору і його застосування в різних
галузях права.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків і широкого
загалу читачів.

УДК 347.4(477)
ББК 67.9 (4Укр)

© Колектив авторів, 2016
© Юридичний інститут Прикарпатського
національного університету імені Василя
Стефаника, 2016

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ

- Банасевич Ірина Іванівна**
кандидат юридичних наук, доцент – підрозділ 3.2.7.
розділу 3;
- Васильєва Валентина Антонівна**
доктор юридичних наук, професор – підрозділ 3.1.
розділу 3;
- Васильєва Вікторія Валентинівна**
кандидат юридичних наук – підрозділ 1.2.1, 1.2.2.
розділу 1;
- Гейнц Руслана Миколаївна**
кандидат юридичних наук, доцент – підрозділ 3.2.5,
3.2.6. розділу 3;
- Зеліско Алла Володимирівна**
кандидат юридичних наук, доцент – підрозділ 2.1.
розділу 2; підрозділ 4.2. розділу 4 у співавторстві з
Логвіною М.В.;
- Зозуляк Ольга Ігорівна**
кандидат юридичних наук, доцент – підрозділ 1.2.4.
розділу 1; підрозділ 2.2. розділу 2 у співавторстві з
Сіщук Л.В.;
- Кернякевич-Танасійчук Юлія Володимирівна**
кандидат юридичних наук, доцент – підрозділ 4.1.
розділу 4;
- Кобецька Надія Романівна**
кандидат юридичних наук, професор – підрозділ 4.4.
розділу 4 у співавторстві з Семків В.В.;
- Козич Ігор Васильович**
кандидат юридичних наук, доцент – підрозділ 4.5.
розділу 4 у співавторстві з Микитиним Ю.І.;

РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПЦІЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ В ІНШИХ ГАЛУЗЯХ

4.1. Договір як регулятор трудових правовідносин

Приципи разом з предметом і методом правового регулювання є тими ідентифікуючими ознаками, за допомогою яких розрізняють галузі права.

Для трудового права характерними є як загальноправові принципи права, так і галузеві, через призму яких можна проаналізувати способи регулювання трудових правовідносин.

Одним з основних галузевих принципів трудового права є принцип оптимального поєднання централізованого та локального правового регулювання трудових правовідносин.

Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин встановлюються законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, передбаченому централізованими нормами, самостійно. При цьому локальне право встановлення не повинне виходити за межі і суперечити стандартам, визначеним для цього централізовано⁴⁷⁷.

Локальна нормотворчість у трудовому праві спрямована на конкретизацію централізованих норм, що регулюють трудові правовідносини, а також на встановлення додаткових гарантій для працівників конкретних підприємств, установ, організацій, що передбачено ст. 9¹ КЗпП України. Так, підприємства,

⁴⁷⁷ Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2003. – С.48.

установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Серед локальних актів у трудовому праві важливу роль у правовому регулюванні трудових відносин відіграють акти договірної характеру. До них належать акти індивідуального та колективного договірної регулювання. Це трудовий договір, колективні договори та угоди, письмові договори про повну матеріальну відповідальність тощо.

Трудовий договір займає центральне місце серед форм реалізації права на працю, закріпленого у ст. 43 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. В той самий час – це юридичний факт, що служить підставою виникнення трудових правовідносин.

Крім цього, трудовий договір також є одним із основних інститутів трудового права як галузі та науки. В кадровому менеджменті він відіграє роль акта-документа, де закріплюються взаємні права та обов'язки його сторін.

Як бачимо, трудовий договір – це багатоаспектне правове явище і вищезгадані характеристики визначають його роль і значення в механізмі правового регулювання праці.

Кисельов І. Я. влучно підкреслює, що трудовий договір є тим лакмусовим папірцем, який визначає наявність чи відсутність у кожному конкретному випадку трудових правовідносин, тобто можливості застосування трудового права до регулювання відповідних правовідносин⁴⁷⁸.

Дуже громіздке визначення трудового договору міст КЗпП України, а саме: трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації

⁴⁷⁸ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. – [изд. 3-е, перераб. и доп.]. – М. : Эксмо, 2008. – С. 125.

або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст.21 КЗпП України).

Отже, КЗпП України трудовий договір визначає як угоду. Але з прийняттям у 2003 році ЦК України поняття "угода" було замінено правовим терміном "правочин". Відтак, незайвим буде уніфікувати понятійний апарат провідних галузей вітчизняного права. Для цього пропонуємо внести зміни до чинного трудового законодавства щодо визначення поняття трудовий договір. Такий, на нашу думку, є двостороннім правочином, що і потрібно закріпити у КЗпП України.

Виходячи з дефініції поняття «трудоного договору», можна зробити висновок, що сторонами трудового договору є працівник та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Важливе значення для характеристики правового статусу працівника як сторони трудового договору має його вік. Вступити в трудові правовідносини може особа з досягненням шістнадцятирічного віку. Однак у ст.188 КЗпП України передбачені винятки із загального правила. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. А для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

При цьому, як слушно зауважує Пилипенко П. Д., повна трудова дієздатність працівника настає не з 15-16 років, а з

досягненням повноліття, тобто після досягнення вісімнадцятирічного віку⁴⁷⁹. Про це свідчить наявність у КЗпП України великої кількості додаткових гарантій для неповнолітніх. Так, їх не можна залучати до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, їм заборонено працювати у шкідливих та небезпечних умовах праці тощо. Крім цього, у випадках, коли продовження чинності трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси батьки неповнолітнього чи особи, які їх замінюють, мають право вимагати розірвання з неповнолітнім працівником трудового договору. Це є ще одним аргументом, що трудова дієздатність неповнолітнього залежить від волевиявлення батьків чи осіб, що їх замінює, а тому не може вважатися повною.

Іншою стороною трудового договору є роботодавець, яким може бути фізична чи юридична особа. Термін, яким іменується роботодавець у КЗпП України – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа не відповідає реаліям часу і умовам ринкових відносин. Підтримуємо позицію Пилипенка П. Д., який вказує на те, що вимоги сучасного розуміння роботодавця задовольняє хіба що фізична особа, яка насправді має право найму робочої сили. Що ж до власника підприємства, то після державної реєстрації ним стає юридична особа, яка й повинна визнаватися роботодавцем. Уповноважений власником орган лише представляє інтереси юридичної особи, діє від її імені і за жодних обставин не є стороною договірних зобов'язань⁴⁸⁰. Тому роботодавцем слід визнавати юридичну особу – з моменту її державної реєстрації або фізичну особу – з моменту досягнення нею вісімнадцятирічного віку.

⁴⁷⁹ Пилипенко П. Д. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах / П. Д. Пилипенко // Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич: Коло, 2013. – С. 137.

⁴⁸⁰ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. / Пилипенко П. Д. // Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич: Коло, 2013. – С. 46.

Саме за фактом вчинення правочину кожна з його сторін набуває відповідних прав та обов'язків, які визначають зміст договору.

Важливо зазначити, що укладення трудового договору, як і будь-якого іншого правочину, відбувається на основі принципу свободи договору. У трудовому праві такий, зокрема, проявляється через можливість вільного вибору контрагента договірних правовідносин, виду договору, а також у свободі визначення змісту трудового договору⁴⁸¹. Ще за радянських часів на цьому наголошував О.І. Процевський. Зокрема, у своїх працях він вказував, що свобода волі при укладенні трудового договору проявляється в умовах, які сторони висувають і включають в угоду (договір)⁴⁸².

При цьому, певні умови обов'язково повинні бути погоджені при укладенні договору. Такі умови в літературі прийнято називати обов'язковими або необхідними⁴⁸³. Вони визначаються, як правило, у законодавстві, хоча сторони трудового договору вправі наполягати на внесенні до його змісту будь-якої умови. В такому разі за значенням відповідна умова прирівнюється до тієї, що визначена на законодавчому рівні.

Загалом, у трудовому праві умови трудового договору прийнято поділяти на необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові)⁴⁸⁴. Перші – це такі умови, які обов'язково мають бути погоджені при укладенні трудового договору, а другі –

⁴⁸¹ Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу : монографія / Ю. В. Кернякевич-Танасійчук. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2014. – С. 7.

⁴⁸² Советское трудовое право / Под. общей ред. А. И. Процевского. – К. : Главное издательство издательского объединения "Вища школа", 1981. – С. 124

⁴⁸³ Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2003. – С. 166.

⁴⁸⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / Прокопенко В. І. – Х. : Консум, 1998. – С. 216

можуть і не включатися до його змісту, тобто договір можна укласти і за відсутності таких умов.

Договір не можна укласти не домовившись щодо місця роботи, не визначивши трудову функцію працівника, не обумовивши розмір оплати праці останнього⁴⁸⁵. Тому вищеназвані умови є необхідними (обов'язковими).

До факультативних належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування та його строку, застережень щодо нерозголошення державної, комерційної та іншої захищеної законом таємниці, підвищення кваліфікації працівника та ін.⁴⁸⁶ Факультативними також можуть бути умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, володіння іноземною мовою тощо.

Однак, якщо у процесі переговорів при укладенні трудового договору сторони визнали за потрібне узгодити також і факультативні умови, то їх значимість для конкретного договору стає такою ж, як і обов'язкових умов. Недосягнення згоди сторонами за обов'язковими та факультативними умовами має одні й ті ж самі правові наслідки – договір не укладається⁴⁸⁷. Тобто, сила факультативних умов, коли їх включено до договору, не применшується і вони також підлягають виконанню сторонами⁴⁸⁸.

З огляду на це, поділ умов трудового договору на обов'язкові та факультативні видається дещо спрощеним та штучним. Адже, як бачимо, і обов'язкові, і факультативні умови

⁴⁸⁵ Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн "Видавн" дім "Ін Юре", 2003. – С. 167.

⁴⁸⁶ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 173.

⁴⁸⁷ Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / Пилипенко П. Д. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2003. – С. 59-60.

⁴⁸⁸ Бару М. І. До питання про класифікацію умов трудового договору / М. І. Бару // Радянське право. – 1984. – № 11. – С. 70.

трудового договору внаслідок погодження набувають рівноцінного значення та є однаково важливими і обов'язковими для сторін.

Тому підтримуємо думки тих науковців, які для позначення змісту трудового договору пропонують використовувати цивілістичний термін "істотні умови" договору⁴⁸⁹. Зокрема, Т. В. Парпан у своєму дисертаційному дослідженні вказує, що істотними умовами трудового договору треба вважати умови, визнані такими законодавством, а також внесені в трудовий договір за ініціативою будь-якої із сторін і щодо яких сторони трудового договору повинні досягти згоди⁴⁹⁰.

Разом з тим, аналіз ст. 638 ЦК України засвідчує, що істотними є як ті умови, що визнані такими за законом або необхідні для договорів певного виду, так і всі інші, щодо яких за заявою однієї зі сторін має бути досягнуто згоди.

На нашу думку, обмеження переліку істотних умов договору саме законами, а не законодавством, як пропонує Т. В. Парпан, є більш виправданим. Це дозволить уникнути безпідставного розширення переліку таких умов договору шляхом ухвалення численних підзаконних нормативно-правових актів. Тому пропонуємо закріпити відповідне обмеження і у КЗпП України.

При цьому, треба звернути увагу на те, що термін "істотні умови" добре відомий трудовому праву. Більше того, він широко вживається у трудовому законодавстві. Щоправда, характеризує він зовсім не умови трудового договору, а умови праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).

У контексті нашого дослідження варто охарактеризувати поняття "умови праці" та визначити його зміст. Це дозволить нам провести співвідношення з терміном (істотні умови праці),

⁴⁸⁹ Парпан Т. В. Окремі аспекти понятійного апарату трудового права / Т. В. Парпан // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва : зб. наук. праць. – Хмельницький : Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2007. – С. 73.

⁴⁹⁰ Парпан Т. Про істотні умови трудового договору / Т. Парпан // Вісник Львівського ун-ту. – Сер. юрид. – Вип. 36. – 2001. – С. 367.

що вже сьогодні закріплений у трудовому законодавстві, з новим (істотні умови трудового договору), доцільність впровадження якого обґрунтовується сучасними науковцями.

Зокрема, свого часу умовами праці І. Б. Морейн називав обсяг робіт та розподіл праці (зміни), фізичне навантаження, протипоказання за станом здоров'я (гарячі цехи, підземні роботи, роботи в сирому приміщенні чи при низькій температурі та ін.)⁴⁹¹.

Сьогодні ж умови праці прийнято визначати через сукупність соціальних та виробничих чинників, за яких здійснюється праця⁴⁹².

Низка науковців ці чинники називають факторами виробничого середовища та трудового процесу, які впливають на працездатність і здоров'я людини⁴⁹³. При цьому, виробничим середовищем вони пропонують вважати сукупність фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних факторів на виробництві, що діють на людину. А факторами трудового процесу у їхньому розумінні є такі його характеристики як: важкість праці та напруженість праці. Важкість праці – це характеристика трудового процесу, яка відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та інші, що забезпечують його діяльність). Напруженість праці – характеристика трудового процесу, яка відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника⁴⁹⁴.

Наведене засвідчує, що “істотні умови праці” та “істотні

⁴⁹¹ Морейн І. Б. Перевод на другу роботу / Морейн І. Б. – М. : Юрид. лит., 1965. – С. 40.

⁴⁹² Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 103.

⁴⁹³ Молодцов М. В. Трудовое право России : учебн. [для вузов] / М. В. Молодцов, С. Ю Головина. – М. : Изд-во НОРМА, 2003. – С. 94.

⁴⁹⁴ Лисюк М. Умови праці на робочих місцях та їх атестація / М. Лисюк // Довідник кадровика. – 2007. – 8 (62). – С. 94..

умови трудового договору” не тотожні поняття. Такої ж думки притримується і О. В. Сгібнева. Вона, зокрема, пише, що поняття “істотні умови трудового договору” характеризує зміст трудового договору, натомість поняття “істотні умови праці” – зміст трудових правовідносин, які виникають у зв’язку з укладенням сторонами трудового договору. При цьому, наголошуючи на змістовних відмінностях цих правових категорій, автор зазначає, що “істотні умови праці” є ширшим поняттям, ніж “істотні умови трудового договору”⁴⁹⁵.

Протилежну думку свого часу висловлював Л. Ю. Бугров. На його переконання, поняття “умови трудового договору” і “умови праці” співвідносяться як ціле і його частина⁴⁹⁶.

Враховуючи наведене, умови праці можна розглядати в двох аспектах:

1) як саме середовище та умови, в яких виконується обумовлена трудовим договором робота;

2) як складова частина трудового договору.

При цьому, погодження певних умов праці сторонами трудового договору обумовлюватиме їх перетворення в істотні умови. Відтак, при визначенні змісту трудового договору доцільно використовувати поняття “умови трудового договору”, а не “умови праці”.

Ще одним галузевим принципом трудового права є принцип соціального партнерства і договірності встановлення умов праці. Цей принцип проявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об’єднання роботодавців, об’єднання працівників), які разом з органами виконавчої влади (або і без їхньої участі), на підставі укладення *колективних договорів та угод*, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов’язкові для учасників трудових

⁴⁹⁵ Сгібнева О. В. Изменение трудового договора: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Сгібнева Ольга Валериевна. – М., 2006. – С. 42

⁴⁹⁶ Бугров Л. Ю. Изменение существенных условий труда рабочих и служащих / Л. Ю. Бугров // Вестник Московского университета. Сер. Право. – 1978. – № 1. – С. 58.

4.1. Договір як регулятор трудових правовідносин

правовідносин правила регулювання праці⁴⁹⁷. Як зазначає Золотухіна Л. О., колективно-договірне регулювання є реалізацією принципу соціального партнерства, який означає активну участь представницьких органів трудящих, у регулюванні соціально-трудова відносин⁴⁹⁸.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори та угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. А тому, роботодавець-фізична особа не може бути стороною колективного договору.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

⁴⁹⁷ Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2003. – С. 51.

⁴⁹⁸ Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. "Трудове право; право соціального забезпечення" / Л. О. Золотухіна. – Х., 2007. – С. 11.

Так у ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено, що до сторін соціального діалогу належать: на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про колективні договори та угоди» сторонами колективного договору є роботодавець з однієї сторони і один або кілька профспілкових органів, а у разі відсутності таких органів – представники працівників, обрані і уповноважені трудовим колективом з іншої сторони.

Як видно з норм законодавства, професійні спілки є універсальним представником працівників. Універсальність їх представництва проявляється в тому, що профспілки

здійснюють свою діяльність на всіх рівнях колективно-договірного регулювання трудових правовідносин⁴⁹⁹.

Згідно з ч. 3 ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійною спілкою (профспілкою) вважається добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності»).

Формами захисної діяльності профспілок є їх участь у соціально-партнерських стосунках, нормотворча діяльність, здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю та участь профспілок у трудових спорах⁵⁰⁰.

Найбільш ефективною формою захисту профспілками прав та інтересів працівників є їх участь у відносинах соціального партнерства шляхом ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів та угод загалом та колективних договорів зокрема.

Колективний договір є не лише актом соціального партнерства, а й одним з інститутів трудового права. Він також належить до локальних нормативно-правових актів, дія якого поширюється на конкретне підприємство, установу, організацію, де він був укладений.

⁴⁹⁹ Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. "Трудове право; право соціального забезпечення" / Л. О. Золотухіна. – Х., 2007. – С. 11.

⁵⁰⁰ Стасів О. Захист трудових і соціально-економічних прав професійними спілками та іншими уповноваженими трудовим колективом органами / О. Стасів // Вісник Львівського ун-ту. – Сер. юрид. – Вип. 51. – 2010. – С. 267.

В юридичній літературі всі умови, що складають зміст колективного договору, поділяються на три групи: інформативні, зобов'язальні та нормативні⁵⁰¹.

Інформативні умови дублюють норми чинного законодавства про працю, умови колективних угод вищого рівня, наприклад, про мінімальну тривалість щорічної основної відпустки, про мінімальний розмір заробітної плати, максимальну тривалість робочого часу. Закріплення таких умов у колективному договорі спрямоване на реалізацію права працівників на ознайомлення з нормами трудового законодавства, до якого вони не завжди мають доступ. Однак в умовах розвитку інформаційного простору дедалі більше людей можуть ознайомитися з чинним законодавством України через мережу Інтернет, а тому значення інформативних умов знижується, а як наслідок ці умови часто не включаються до змісту колективного договору.

Зобов'язальними умовами є взаємні права та обов'язки сторін, якими сторони наділяються та беруть на себе. Ці умови є обов'язковими для виконання роботодавцем та всіма працівниками конкретного підприємства, установи, організації та складають основну (базову) частину змісту колективного договору.

Нормативні умови – це результат локально-правового регулювання трудових правовідносин. До нормативних умов належать умови, що впливають з конкретизації окремих норм КЗпП України, а також умови, які встановлюють додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги та компенсації для окремих категорій працівників. До прикладу, надання додаткової оплачуваної відпустки, надання грошової винагороди у разі народження дитини у працівника, часткова оплата навчання у вищому навчальному закладі дитини працівника тощо.

⁵⁰¹ Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2003. – С. 141.

4.1. Договір як регулятор трудових правовідносин

Таким чином, колективний договір – це локальний правовий акт, в якому конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки підприємства,⁵⁰² установи, організації та його економічних можливостей.

Основною законодавчою вимогою до колективного договору є вимога, яка полягає в тому, що умови колективного договору, які погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

Лише достатньо повний і змістовний колективний договір може забезпечити стабільні відносини між працівниками і роботодавцями, чітко визначаючи права та обов'язки сторін, стати надійною правовою основою для створення належних умов праці, у тому числі оплати праці.⁵⁰³

У результаті аналізу змісту колективного договору слід підтримати думку, що колективний договір поєднує в собі риси як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом установленого строку. Водночас наявність нормативних положень (нормативна частина) відрізняє його від інших видів договорів і дає можливість розглядати колективний договір як джерело права.⁵⁰⁴

Ще одним різновидом актів договірного характеру в трудовому праві є *письмові договори про повну матеріальну відповідальність*. Правовою основою застосування таких договорів є ст. 135¹ КЗпП України.

Яковлев В. В., досліджуючи договірну матеріальну відповідальність працівників за трудовим правом, визначив, що

⁵⁰² Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 136.

⁵⁰³ Договір як універсальна правова конструкція : монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. – Х. : Право, 2012. – С. 213.

⁵⁰⁴ Колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації: Монографія / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. проф. О. М. Ярошенка. – Х.: Право, 2009. – С. 24.

договір про матеріальну відповідальність (індивідуальну або колективну) – це письмова угода між роботодавцем і працівником або колективом (бригадою) працівників, що досягли 18-річного віку і виконують роботи, безпосередньо пов'язані з обслуговуванням майна та інших цінностей роботодавця і зазначені у спеціальному переліку, згідно з якою роботодавець зобов'язаний створити умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення цілості майна та інших цінностей, а працівник чи колектив (бригада) працівників зобов'язані забезпечувати цілість ввіреного майна та інших цінностей, а у разі винного незабезпечення їх цілості – в повному розмірі відшкодувати заподіяну роботодавцю майнову шкоду⁵⁰⁵.

Отже, письмові договори про повну матеріальну відповідальність можна укладати з обмеженим колом працівників, до яких належать особи, що досягли 18-річного віку та займають посади чи виконують роботи, передбачені відповідним нормативно-правовим актом – Переліком посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, затвердженим постановою Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням та ВЦРПС від 28.12.1977 р. № 447/24. Цей Перелік діє в Україні і сьогодні.

Обґрунтовуваною є позиція Яковлева В. В., який вважає, що договір про матеріальну відповідальність слід розглядати не лише як юридичний факт, з яким законодавець пов'язує настання відповідальності в повному розмірі заподіяної шкоди, але і як специфічний регулятор відносин, спрямованих на забезпечення цілості майна роботодавця, яке знаходиться у віданні працівни-

⁵⁰⁵ Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. "Трудове право; право соціального забезпечення" / В. В. Яковлев – Х., 2003. – С. 15.

4.1. Договір як регулятор трудових правовідносин

ків в процесі трудової діяльності⁵⁰⁶. Ми підтримуємо позицію, що термін «договори про працю» треба розглядати у широкому значенні. Це можуть бути як договори у прямому розумінні цього слова (трудоий, колективний, про повну матеріальну відповідальність), що виражаються у формі власне договору, так і угоди, які стосуються умов праці (про переведення чи переміщення працівника, про встановлення неповного робочого часу та ін.)⁵⁰⁷.

А це свідчить про розширення сфери договірного регулювання трудових правовідносин та зростання приватноправових тенденцій у розвитку трудового права як провідної галузі в системі права України.

⁵⁰⁶ Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. "Трудове право; право соціального забезпечення" / В. В. Яковлев – Х., 2003. – С. 9.

⁵⁰⁷ Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2003. – С. 56.