

ніше розглянути дані норми. Як слушно зазначає О.Ф. Скакун норма матеріального права містить правило поведінки (права, обов'язки, заборони); норма процесуального ж права призначена для встановлення процедури, вона регламентує здійснення прав або виконання обов'язків, закріплених у матеріальних нормах, покликана сприяти досягненню результату, передбаченого нормою матеріального права [3, 283–284]. У нашому випадку ч. 3 ст. 1057–1 ЦК України закріплено саме порядок зняття накладеного на майно арешту, регламентована певна послідовність, процедура реалізації положень норм матеріального права. Отже, аналіз даних норм дає змогу визначити, що за своєю суттю вони є не матеріальними, а процесуальними. Незрозумілим, у даному випадку, залишається включення процесуальних норм до змісту ЦК України, адже цивільне право в цілому є матеріальною галуззю права [4, 248–249].

Отже, ст. 1057–1 ЦК України містить ряд неточностей та проблемних положень, нею нівелюється акцесорність забезпечувального зобов'язання, а також закріплюються процесуальні за своєю суттю норми права. З огляду на окреслені проблеми, положення даної норми потребують критичного аналізу та коригування.

Література

1. Гонгало Б. М. Обеспечения исполнения обязательств / Б. М. Гонгало – М.: Спартак, 1999. – 152 с.
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику розгляду цивільних справ про визнання правочинів недійсними» від 06.11.2009 № 9.
3. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. – 2-ге видання. / О. Ф. Скакун – К.: Алтера; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
4. Алексеев С. С. Общая теория права: В 2-х т. Т.1 / С. С. Алексеев – М.: Юрид. лит., 1981–360 с.

УДК 343 (043.2)

Вишновецька С. В., к.ю.н., доцент,
Казмірчук М. М., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

СВОБОДА ДОГОВОРУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Договір у трудовому праві є однією із найбільш застосовуваних категорій. Договір як регулятор трудових відносин, його сутність і функції – це недостатньо вивчені на сьогодні питання, хоча проблема характеристики договору в рамках загальної теорії права й держави не є новою. На сьогодні договірне регулювання в трудовому праві можливе не тільки на колективно-

договірному рівні, а й на рівні сторін конкретних трудових правовідносин. Останнім часом посилилася увага науковців до вивчення ролі трудового договору в регламентації трудових правовідносин. Проте ефективне впорядкування як трудових, так і тісно пов'язаних з ними відносин, залежить не тільки від належного врегулювання питань, що стосуються укладання й застосування трудового договору, а більшою мірою від якісного розуміння й регулятивності всього комплексу договорів у трудовому праві.

Згідно зі ст. 2 КЗпП України [1] право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Свобода договору в трудовому праві може виражатись у формі свободи укладення трудового договору з винятковим правом особи вільно розпоряджатися своїми здібностями й уміннями, даючи при цьому згоду на будь-яку роботу, що відповідає її бажанням.

Коли йдеться про укладення договору, зазвичай підкреслюють рівноправність його сторін. Сама по собі його природа зумовлює таку ознаку цього правочину, як рівність учасників, оскільки добровільне узгодження інтересів є можливим тільки за умови рівного їх становища стосовно один одного. Основними характерними ознаками сучасного трудового договору вважаються насамперед: добровільність, відплатність та рівність сторін. Ознака рівності сторін трудового договору є дуже близькою або навіть похідною від такої його ознаки, як добровільність. Коли підкреслюється рівність сторін трудового договору, то тим самим наголошується на їх рівноправності як учасників трудових правовідносин [2, с. 158].

Рівність прав людини і громадянина, всіх і кожного, поділяється на загальносоціальну та юридичну [3, с. 113] Загальносоціальна – це однаковість основних прав і свобод кожної людини; юридична – це однаковість, рівність юридичного статусу державно-правоздатних суб'єктів, перш за все рівність їх основних (конституційних) прав та юридичних обов'язків.

Рівноправність у договірному впорядкуванні трудових відносин і при вступі в них, у процесі їх існування і припинення передбачає також і рівність між собою працівників, що зумовлено принципом рівності юридичної, згідно з якою останні, як однойменні суб'єкти, визначаються юридично рівноправними між собою.

Специфікою укладення договору в трудовому праві є те, що в будь-якому разі цей процес об'єднує волевиявлення й волю, а закон при цьому

визначає єдність волі та її прояву. Отже, воля при укладенні цього правочину повністю виражається зовнішньо – шляхом зазначення всіх суттєвих умов. Воля сторін в трудовому праві є спільною, законом визначається єдність волі й волевиявлення. Однак така єдність не повинна поширюватися на зміну чи припинення трудового договору, тому що в такому разі (як доведено практикою) не завжди за сучасних умов переходу країни до ринкової економіки, нестабільності економічної ситуації та незахищеності працівника його воля і волевиявлення збігаються. Приміром зміна умов договору має підтверджуватися письмовою згодою на це обох сторін. Припинення його дії теж не завжди супроводжується свободою волевиявлення. Причому сьогодні наявність прихованих методів примусу працівника до звільнення за власним бажанням обумовлюється занадто жорстокою урегульованістю й контрольованістю цього процесу з боку держави й законодавства [4, с. 132].

Установлення юридичної відповідальності для забезпечення й дотримання договірних засад трудових відносин, повинно забезпечувати: а) добросовісний вступ обох сторін у трудові відносини; б) дотримання мінімальних стандартів щодо прав і свобод працівників; в) захист інтересів роботодавців у разі порушення працівником умов договору; г) захист прав працівників при порушенні роботодавцем умов договору; д) урахування інтересів обох сторін у випадку припинення договору між працівником і роботодавцем.

Відповідальність за неукладення трудового договору КЗпП України прямо не передбачена. Неукладення трудового договору в письмовій формі не вважається порушенням трудового законодавства, якщо видано наказ чи розпорядження про прийняття на роботу. У такому випадку трудовий договір вважається укладеним в усній формі.

Отже, для забезпечення свободи договору як засади договірного регулювання праці необхідне збалансування інтересів працівників і роботодавців.

Література

1. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11–12.
2. Трудове право України: Академічний курс: підручник [2-ге видання, перероб. і допов.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
3. Рабінович П. М. Права людини і громадянина: навчальний посібник / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2004. – 464 с.
4. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: Монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 339 с.