

медичного огляду для працівників унеможливило застосування норм законодавства щодо відсторонення таких працівників від роботи.

Література

1. Постанова Верховного Суду від 06 лют. 2020 р. у справі № 754/3152/18-ц (провадження № 61-11296св19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87453155>.

2. Постанова Верховного Суду від 03 лип. 2020 р. у справі № 428/2053/17 (провадження № 61-7217св19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90280126>.

3. Постанова Верховного Суду від 21 серп. 2019 р. у справі № 712/3841/17 (провадження № 61-24905св19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84005754>.

УДК 349.2(043.2)

Гетьманцева Н.Д., д.ю.н.,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна

СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАХИСТУ У СФЕРІ ПРАЦІ НА ДОГОВІРНОМУ РІВНІ

Незважаючи на пріоритетне та фундаментальне значення державного захисту у сфері праці, варто визнати, що його можливості об'єктивно обмежені. Така ситуація, в свою чергу, обумовлена різноманіттям соціальних зв'язків в межах трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а також – численністю індивідуальних ситуацій, що мають місце у сфері праці. З цією метою та для забезпечення гармонійного функціонування трудових відносин існує інститут договірному захисту. За своєю природою саме такий захист дозволяє врахувати всі індивідуально конкретні аспекти трудового життя при дотриманні однієї умови – не суперечити базисним положенням державного захисту та не погіршувати становище працівника. Захист на договірному рівні реалізується за допомогою одного з центральних та ключових інститутів трудового права – інституту договору, а в межах трудових правовідносин забезпечується шляхом укладення колективних та трудових договорів. Варто зауважити, що для вирішення даного питання, необхідно встановити, які фактори та передумови сприяли появі та активному використанню договору як такого в рамках галузі трудового права.

Активне використання центрального інституту трудового права, яким є «трудовий договір», пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-

правової конструкції найму праці, оскільки відрізняється від будь-якого об'єкту цивільних прав [1, с. 392], а також – об'єктивною необхідністю створити дієвий та ефективний механізм захисту прав працівників, що не може в повній мірі бути охопленим захистом з боку держави. В сучасних умовах трудовий договір виконує важливу функцію – він виступає індивідуальним регулятором трудових відносин [2, с. 42]. Даний аргумент є суттєво важливим для констатації того факту, що договірний захист – не декларативна норма, а реально діючий інструмент державної політики у сфері праці та достатньо прогресуюча форма захисту прав найманих працівників.

В теорії трудового права позиціонує думка, що термін «трудоий договір» є багатоплановим [3, с. 167]. На нашу думку, вживання даного поняття у відповідному словосполученні етимологічно необґрунтоване, оскільки так звана «багатоплановість» розпорошує сферу використання відповідного феномену та перешкоджає формуванню комплексного та єдиного розуміння його правової природи. Тому пропонуємо визначати трудовий договір як правову категорію, що є логічним та діалектичним поєднанням аспектів різної етимології – соціального, політичного та юридичного. Таке розуміння дає можливість сформулювати комплексне визначення «трудоого договору» у відповідності з реаліями сьогодення та, враховуючи його неоцінене значення для гармонійного функціонування та стабільності трудових правовідносин, розглянути окремі аспекти його розуміння та іманентні властивості, що, в свою чергу, посилюють важливість даної категорії правової науки та явища правової дійсності. Таким чином, окремі аспекти, що комплексно розкривають категорію «трудоий договір», допоможуть зрозуміти природу захисту, що реалізується в межах трудових правовідносин за допомогою трудового договору. Крім того, відповідні аспекти утворюють своєрідний «ланцюг» категоріальної сутності, що зумовлює необхідність розгляду кожного з них у певній послідовності. Так, соціальний характер та відповідний аспект розуміння є фундаментальним. А його розуміння, в свою чергу, залежить від того, яка роль в житті суспільства, в цілому, та людини, зокрема, належить праці. Беззаперечним є той факт, що праця для людини – це основа основ, за допомогою якої людина, в першу чергу, живе, а не існує, збагачується, розвивається та самостверджується в суспільстві. Працюючи, людина не лише заробляє собі на життя, але й реалізовує індивідуальні здібності, природну здатність до праці, що є важливою передумовою її духовного розвитку та розвитку її як особистості. А тому трудовий договір є не що інше як правова можливість реалізувати природну здатність до праці, щоб об'єктивно необхідне стало юридично можливим. Крім того, через укладення договору здійснюється самореалізація особи як суб'єкта правових відносин, підвищується її

правова активність. І навіть, незважаючи на встановлення відносин підпорядкування, договірна форма залучення до праці є елементом демократії, що опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу у виборі професії, роду занять і застосування своїх здібностей [3, с. 451]. Трудовому договору притаманна і соціально-політична сутність. З однієї сторони, шляхом його укладення відбувається реалізація конституційно визначеного права людини на працю, яке у відповідності зі ст. 43 Основного Закону визнається за кожною людиною і являє собою «можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується». З іншої сторони, «трудовий договір» – це результат державної політики держави, в основі якої поєднання централізованого і децентралізованого правового регулювання відносин у сфері праці. Зауважимо, що політичний характер взаємообумовлений соціальною природою «трудового договору». Юридичний аспект трудового договору зводиться до наступних положень. По-перше, трудовий договір – це законна підстава виникнення трудових правовідносин. По-друге, це індивідуальний акт правового регулювання конкретного трудового правовідношення. По-третє, юридична модель відносин, що виникають у сфері праці.

Отже, категорія правового захисту, який реалізується на договірному рівні, має особливе правове «забарвлення» та в деякій мірі відрізняється від того «захисту», який здійснюється з боку держави. Якщо державний захист в основному зводиться до діяльності уповноважених державою суб'єктів щодо запобігання порушенням прав, а у випадку порушення – їх відновлення, то «договірний захист» – це організація процесу трудової діяльності таким чином, щоб вимоги закону були дотримані, інтереси сторін максимально враховані та задоволені, права – реалізовані та не порушені, а обов'язки – належним чином виконані. Іншими словами, це конструктивна домовленість про узгодження позицій сторін – учасників трудових правовідносин у відповідності з вимогами чинного законодавства, що регламентує відносини у сфері праці.

Література

1. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці, 2015. 592 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Чернівецького університету: збірник наук. праць*. Вип. 533. Чернівці, 2010. С. 38-43.
3. Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2011. № 4 (7). С. 165-172.