

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

CONTRACTUAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Кречик А.С., студент III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Перепелиця К.О., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Середа О.Г., д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено дослідженню проблеми договірної регуляції в трудовому праві, основу якого становить трудовий договір, що відіграє головну роль в саморегуляції трудових відносин. Метод правового регулювання в трудовому праві пройшов історичний етап свого розвитку від централізованого до централізовано-договірної методу, а сучасний стан розвитку характеризується зміщенням центру ваги на договірний рівень. Автори наголошують, що запровадження договірної регуляції допоможе сторонам швидше розв'язувати питання, пов'язані з організацією праці, особливо у випадку виникнення нетипової зайнятості або у разі форс-мажорних обставин, а роль держави полягає у встановленні мінімальних гарантій та у контролі за дотриманням законодавства.

В Україні також намітилася тенденція до розширення сфери договірної регуляції, про що свідчать зміни у трудове законодавство, які стосуються запровадження індивідуально-договірної регуляції трудових відносин. На основі цього розкрито основні положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» та його недоліки. Автори критично ставляться до надання широким можливостям сторонам трудового договору на власний розсуд визначати права, обов'язки та гарантії, навіть в сторону погіршення, яке суперечить самій суті трудового права. Обґрунтовано позицію, за якою узаконення «безпідставного звільнення» не відповідає міжнародно-правовим актам, ратифікованих Верховною Радою України, надаючи практичні рекомендації органам, які вирішують спори за цією категорією справ. Запропоновано власний підхід до вирішення неврегульованого законодавцем питання про можливість продовження трудових відносин у зв'язку із втратою чинності Закону № 2434-IX, який діє лише у період дії воєнного стану. Встановлено, що запровадження договірної регуляції в Україні створило ще більше проблем та суперечностей в регулюванні трудових відносин між сторонами трудового договору, визначених в главі III-Б.

Зроблено висновок, що надаючи перевагу договірному методу потрібно врахувати саме колективно-договірний метод з елементами централізованого впливу.

Ключові слова: договірне регулювання, метод трудового права, трудові відносини, правове регулювання, договірний режим.

The article is devoted to the study of the problem of contractual regulation in labour law, the basis of which is the employment contract, which plays a major role in the self-regulation of labour relations. The method of legal regulation in labour law has passed the historical stage of its development from the centralized to the centralized-contractual method, and the current state of development is characterized by a shift of the center of gravity to the contractual level. The authors emphasize that the introduction of contractual regulation will help the parties to quickly resolve issues related to the organization of labour, especially in the case of atypical employment or in case of force majeure, and the role of the state is to establish minimum guarantees and monitor compliance with the law.

In Ukraine, there is also a tendency to expand the scope of contractual regulation, as evidenced by amendments to the labour legislation regarding the introduction of an individual contractual regime for the regulation of labour relations. On this basis, the main provisions of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Simplification of Regulation of Labour Relations in the Sphere of Small and Medium Enterprises and Reduction of Administrative Burden on Entrepreneurial Activity" and its shortcomings are revealed. The authors are critical of the provision of wide opportunities for the parties to the employment contract at their own discretion to determine the rights, obligations and guarantees, even to the detriment, which contradicts the very essence of labour law. The author substantiates the position that the legalization of "unjustified dismissal" does not comply with international legal acts ratified by the Verkhovna Rada of Ukraine, providing practical recommendations to the bodies that resolve disputes in this category of cases. The author proposes her own approach to resolving the issue of the possibility of continuation of employment relations in connection with the expiration of Law No. 2434-IX, which is valid only during the period of martial law. It is established that the introduction of the contractual labour regime in Ukraine has created even more problems and contradictions in the regulation of labour relations between the parties to the labour contract as defined in Chapter III-B.

The conclusion is made that giving preference to the contractual method, it is necessary to take into account the collective contractual method with elements of centralized influence.

Key words: contractual regulation, labour law method, labour relations, legal regulation, contractual regime.

Вступ. 24 лютого 2022 року Російська Федерація розпочала повномасштабне вторгнення в Україну, що стало чи не найтяжчим викликом з часів відновлення її незалежності. Національне трудове законодавство виявилось не готовим належним чином протидіяти економічним, соціальним та іншим проблемам, які зазнали сторони трудового договору, а це вимагає від законодавця відповідної реакції на суспільні процеси, що мають бути врегульовані інакше, ніж у довоєнний час. Тому з метою оптимального та належного врегулювання трудових відносин Верховна Рада України суттєво змінила підхід до методу правового регулювання.

Метою статті є аналіз сучасного стану договірної регуляції трудових відносин в Україні, його значення та специфіка, виявлення проблем та недоліків чинного

законодавства, що регулює договірний режим праці, а також напрями удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, у теорії права розрізняють два основні методи правового регулювання – імперативний (відступи від передбаченої нормою моделі поведінки неможливі) і диспозитивний (суб'єкти правового регулювання самостійно та за власним розсудом обирають правові засоби) [1, с. 240]. За допомогою цих методів здійснюється правовий вплив на суспільні відносини. Залежно саме від кола відносин, що врегульовуються, використовують один із них або їх поєднання. Хоча деяким галузям і характерне таке сполучення, проте в трудовому праві воно відображене найяскравіше та вказує на особливість його методу.

Поєднання методів не завжди було притаманне трудовому праву. Метод правового регулювання трудових відносин має певний період розвитку. Перехід відбувся від централізованого (імперативного) до централізованого та договірної (диспозитивного) регулювання. Науковці навіть сьогодні вже говорять про необхідність мінімізації втручання держави в регулювання трудових відносин, надаючи перевагу саме договірному регулюванню.

Якщо дослідити історію становлення методу трудового права в Україні, то можна спостерігати його витoki вже на початку 20-х – 50-х років ХХ століття. Саме в цей період була встановлена централізація правового регулювання трудових відносин, як обов'язковості офіційної ідеології. Трудовий договір розглядався винятково як підстава для виникнення трудових правовідносин, зміст якого суцільно визначався централізовано [2]. Зазначимо, що до цього часу взагалі не було можливо говорити про будь-який із методів правового регулювання в трудовому праві, оскільки ці відносини розглядалися винятково як інститут приватного права. Відповідно норми про договір особистого найму були розміщені у законі цивільних.

Однак зі змінами в соціально-економічних та політичних умовах трансформувалася й підхід до сутнісного розуміння методу трудового права. Одним із перших, хто звернув увагу на особливість методу трудового права, був М. Г. Александров, який зазначив, що специфіка методу трудового права полягає головним чином в участі професійних спілок у правовому регулюванні трудових відносин, а безпосередньо метод трудового права визначається як «участь профспілок у розробці та прийнятті нормативних актів про працю робітників і службовців, у вирішенні трудових спорів, укладення колективних договорів, контроль профспілок за дотриманням трудового законодавства» [3, с. 19].

О. І. Процевський критично ставить до думки М. Г. Александрова та вважає, що особливість методу регулювання в трудовому праві проявляється не стільки в участі профспілок у регулюванні трудових відносин, скільки ж у змісті норм трудового права, що знаходиться відображення в правовому становищі суб'єктів. Науковець виділяє такі основні ознаки, які розкривають метод трудового права: 1) характер взаємодії сторін, що впливає на правове становище суб'єктів трудових правовідносин (рівність та підпорядкування); 2) ступінь визначеності наданих прав, що виражаються в характері норм трудового права (імперативний або диспозитивний); 3) порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативними угодами) [4, с. 103].

Із переходом України до ринкової економіки виникла необхідність в реформуванні всіх галузей суспільного життя. Негативні економічні та соціальні процеси, які охопили державу й суспільство; відставання правового забезпечення ринкових перетворень від самих перетворень; прагнення надати договірному (диспозитивному) способу регулювання правовідносин домінуючої ролі в сфері приватних інтересів суб'єктів права; відмова від традиційного погляду щодо поділу права на галузі; відродження приватного права – це неповний перелік тих факторів, що спричинили зміщення акцентів із централізованого способу регулювання трудових відносин на користь децентралізованого, зокрема індивідуально-зобов'язального [5, с. 95].

Тобто з одного боку основою централізованого регулювання все ще виступають законодавчі та підзаконні акти, а з іншого – запроваджується децентралізоване регулювання, яке базується на умовах договору, що створюються узгодженими взаємними діями суб'єктів договірної угоди.

Науковці зауважують, що на сучасному етапі у сфері дії трудового права практично неможливо провести чітку межу між централізовано-нормативним і децентралізо-

вано-договірним регулюванням, тому що в багатьох актах трудового права поєднуються ознаки і нормативно-правових, і договірних джерел [6]. Сутність дуалізму методу трудового права виявляється в поєднанні законодавчого і договірної, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання відносин у сфері праці; застосуванні норм імперативного і диспозитивного характеру; участі самих суб'єктів трудового права в розробленні і затвердженні нормативних актів локального рівня тощо [7, с. 24].

З. Я. Козак дотримується думки, що в умовах ринкової економіки основним способом регулювання відносин у сфері праці повинен бути договірний (колективний та індивідуальний) метод. Роль держави полягає у впорядкуванні найбільш важливих суспільних відносин, встановленні мінімальних трудових прав, створенні дієвої системи їх гарантій, забезпеченні захисту порушених трудових прав, у посередництві й примиренні конфронтаційних інтересів працівників, роботодавців та суспільства в цілому [8, с. 7].

Поняттю «договірне регулювання трудових відносин» надають різне визначення, розкриваючи його зміст через виділення специфічних ознак, які характеризують таке регулювання.

Автори монографії «Індивідуально-договірне регулювання праці робітників та службовців» під договірним регулюванням розуміють здійснювану відповідно до диспозитивних правових норм діяльність із встановлення або зміни індивідуальних умов праці шляхом угоди сторін трудового договору, що укладаються самостійно [9, с. 16].

Центральне місце в механізмі індивідуально-договірної регулювання трудових відносин займає трудовий договір, який традиційно розглядається: по-перше, як форма реалізації права на працю; по-друге, як підстава виникнення та існування у часі трудових правовідносин; по-третє, як інститут трудового права, який об'єднує норми, що регулюють прийняття громадян на роботу, переведення та звільнення [10].

Трудовий договір відіграє важливу роль у договірному методі регулювання трудових відносин, оскільки сторони за власною згодою визначають умови застосування праці, взаємні права і обов'язки, гарантії та додаткові умови. Але це не означає, що трудові відносини потребують субсидіарного застосування цивільно-правових норм. Навпаки, договірне регулювання, яке сформувалося в цивільному праві в основному для регулювання майнового обігу, не можна поширити на трудові відносини, оскільки останні мають істотні особливості, пов'язані з людиною як носієм здібностей до праці [11, с. 199], що узгоджується з принципами Філадельфійською декларацією від 10.05.1944 року, в якій зазначено, що «праця не є товаром», а певною суспільною цінністю, й тому не може регулюватися цивільним правом.

Важливого значення в сучасних умовах набуває проблема співвідношення сфер державного і договірної регулювання. Ці категорії є взаємозалежними, бо розширення чи звуження однієї неминуче тягне за собою зміну параметрів іншої. О.К. Безіна впевнена, що у випадку повного регулювання трудових правовідносин нормами права унеможливило їх регулювання на основі домовленості сторін, оскільки об'єкт домовленості в такому випадку відсутній [9, с. 46]. І навпаки, надання сторонам широкої можливості саморегуляції не може забезпечити високого рівня забезпечення прав людини. Саме тому в сучасному механізмі їх правового регулювання нині перевага надається не індивідуально-договірному, а законодавчому, централізованому методу, оскільки держава не може не гарантувати додержання основних конституційних положень, і вона таким регулюванням створює правове поле для реалізації права на працю, встановлюючи певні юридичні гарантії [11, с. 125].

Вважаємо, що на практиці нормативно-правові акти, які регулюють трудові відносини, мають загальний характер та не можуть повноцінно впорядковувати всі суспільні відносини. Особливо це трапляється, коли через науково-технічний розвиток виникає нетипова для трудового законодавства зайнятість або коли виникають такі обставини, за якими законодавство не дозволяє успішно реагувати на виклики часу незручні для функціонування сучасної економіки, зокрема в умовах воєнного чи надзвичайного стану. Тому запровадження договірної регуляції, що за таких умов є не лише можливим, але й доцільним, допоможе сторонам трудового права швидше адаптуватися до нових реалій, вирішувати ряд проблем та усувати прогалини, пов'язані з ефективною організацією їх відносин.

За останній рік галузь трудового права стала однією з таких, яка зазнає суттєвих змін в Україні. З початком повномасштабного вторгнення ворога виникло багато проблем та питань щодо дійової організації трудових відносин, що не існували у довоєнний час. У зв'язку з цим і відновився інтерес до перспективи розвитку договірної регуляції. Враховуючи зазначене, Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (далі – Закон). Із його прийняттям було зміщено центр ваги з законодавчого рівня на договірний.

Законом було внесено зміни і доповнено Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин», яким запроваджується договірне регулювання, що застосовується до правовідносин, які виникають між: працівниками та роботодавцями – суб'єктами малого і середнього підприємництва з кількістю працівників до 250 осіб; роботодавцем і працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць [12].

ч. 3 ст. 3 КЗпП є бланкетною, так як визначає лише суб'єктів (малі та середні підприємства) без конкретизації їх ознак, а отже потрібно звертатися до нормативно-правового акта іншої галузі права для розуміння того, які підприємства є малими та середніми.

Критерії щодо малого та середнього підприємництва, чітко визначені ст. 2 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»:

1) малими – які не відповідають критеріям для мікропідприємств та показники яких на дату складання річної фінансової звітності за рік, що передує звітному, відповідають щонайменше двом з таких критеріїв: балансова вартість активів — до 4 000 000 євро; чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) — до 8 мільйонів євро; середня кількість працівників — до 50-ти осіб;

2) середніми є підприємства, які не відповідають критеріям для малих підприємств та показники яких на дату складання річної фінансової звітності за рік, що передує звітному, відповідають щонайменше двом з таких критеріїв: балансова вартість активів — до 20 мільйонів євро; чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) — до 40 мільйонів євро; середня кількість працівників — до 250 осіб;

3) великими є підприємства, які не відповідають критеріям для середніх підприємств [13].

Однак, Закон містить лише один критерій – кількість працівників за звітний період не більше 250 осіб. При цьому не береться до уваги ні балансова вартість активів підприємства, ні чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), що може призвести до неоднозначного розуміння закону. Також унеможливується зловживання положеннями про спрощений режим великими підприємствами, навіть за умови, що кількість працівників не більше 250 осіб або з працівниками, заробітна плата яких

становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць, оскільки ст. 3 КЗпП передбачається вичерпний перелік суб'єктів, які використовують особливості та спрощений порядок регулювання, визначені главою III-Б КЗпП – малі та середні підприємства. Тому органам, які вирішують трудові спори перш за все потрібно детально перевіряти додержання права підприємства на можливість укладати трудовий договір за спрощеним режимом регулювання трудових відносин відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

Ст. 21 КЗпП передбачає, що у разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначитися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору. А з урахуванням положень глави III-Б КЗпП сторони трудового договору на власний розсуд за взаємною згодою мають право врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, якщо це не суперечить положенням КЗпП (ст. 49-5 КЗпП) [14].

Як бачимо, юридична конструкція норми «інші права та гарантії» має невичерпний перелік питань, які сторони трудового договору можуть врегулювати, а «за взаємною згодою», «можуть» та «на власний розсуд» означає, що сторони трудового договору мають право узгоджувати додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору. Але такі умови не повинні погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України про працю, відповідно до ст. 9 КЗпП. Також існує великий ризик зловживання «на власний розсуд», «за взаємною згодою» у категорію «на розсуд роботодавця». Такими положеннями не можемо говорити про юридичну рівність сторін трудового договору, адже у роботодавця виникає набагато більше важелів впливу на роботодавця.

Водночас не передбачено регулювання трудових відносин за допомогою колективного договору, а отже, за однією посадою та при однаковому обсязі робіт з різними працівниками можна встановлювати різну тривалість робочого часу, часу перерви, тривалість відпустки, заробітну плату. У такому випадку, на нашу думку, виникає порушення норм статей 2-1 КЗпП та Конвенції МОП № 100, що передбачає забезпечення застосування щодо всіх трудящих принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [15].

Міжнародна організація праці приділяє важливу роль розвитку малих і середніх підприємств і в Рекомендації № 189 наголошує що, підтримуючи малі і середні підприємства та сприяючи підвищенню зайнятості в них, державам варто впроваджувати політики недискримінаційного застосування трудового законодавств [16]. Всупереч цьому, главою III-Б КЗпП не передбачено гарантій захисту для працівників щодо недискримінаційного застосування положень трудового законодавства.

Також, що не витримує критики є положення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Взагалі в ст. ст. 40 та 41 КЗпП передбачено вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Проте спрощений режим регулювання трудових відносин в ст. 49-8 КЗпП передбачає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не

передбачених КЗпП, яке здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання. Тобто роботодавець має право за власним бажанням, одноособово, лише із зазначенням причин та без законних підстав, передбачених КЗпП, розірвати трудовий договір з працівником, шляхом надсилання працівнику офіційного повідомлення про розірвання трудового договору, але за таких умов працівнику надається компенсаційна виплата в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але з додержанням мінімальних гарантій встановлених в ч. 2 ст. 49-8 КЗпП.

Зауважимо, що Україна взяла на себе міжнародні зобов'язання ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянутої) та Конвенцію МОП № 158.

Ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлює, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби [17]. А відповідно до статті 4 Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця – трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо на це немає законних підстав [18].

Також не врегульованим залишається питання щодо можливості розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених КЗпП з особами, які користуються додатковими гарантіями захисту відповідно до ст. 184 КЗпП, адже кодекс не допускає звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця. У такому випадку, вважаємо за доцільне застосовувати ч. 10 ст. 49-5 КЗпП: «трудова відносина між працівниками та роботодавцями в умовах спрощеного режиму, які не врегульовані положеннями цієї глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу».

Окрім того, працівник фактично позбавляється права на судовий та профспілковий захист у разі безпідставного звільнення, так як законодавець у законі таке звільнення, всупереч Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, де передбачено право працівника, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра.

КЗпП встановлює достатній перелік підстав та процедур для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які враховують норми міжнародного трудового права, зокрема, Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конвенцію №158, Рекомендацію №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. А «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених цим Кодексом» встановлює правило безпідставного звільнення, що суперечить міжнародним договорам. На нашу думку, органам, які вирішують трудові спори, у разі виявлення безпідставного звільнення працівників за ст. 49-8 КЗпП, потрібно застосовувати ст. 8-1 КЗпП: «якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди».

Закон в прикінцевих положеннях також зазначає: «цей Закон діє протягом дії військового стану і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану». Таким чином залишається невирішеним питання про строк чинності трудового договору, який укладений відповідно до глави III-Б КЗпП та про можливість працівника продовжувати виконувати трудові функції. У разі припинення дії військового стану деякі істотні умови договору, які були укладенні відповідно до спрощеного режиму регулювання трудових відносин можуть суперечити положенням КЗпП. І взагалі виникає питання: «А чи будуть трудові відносини продовжуватись у зв'язку із втратою чинності Закону?»

Проте ми вважаємо, що втрата чинності Закону не призведе до припинення трудових відносин, якщо це прямо не передбачено Законом. Конституційний Суд України (Перший сенат) у справі від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами від 12 липня 2019 року № 5-р(І)/2019 вважає, що за змістом частини першої статті 58 Конституції України новий акт законодавства застосовується до тих правовідносин, які виникли після набрання ним чинності. Якщо правовідносини тривали і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування. Таким чином, Закон спрямований на регулювання тих правовідносин, які виникнуть після набрання ним чинності, а трудові правовідносини, що виникли раніше, повинні бути приведені у відповідність із новим юридичним регулюванням [19].

На основі цього можемо узагальнити, що у разі втрати чинності Закону, трудові відносини не припиняються, а сторони можуть застосовувати положення трудового договору лише в тій частині, що не суперечать положенням КЗпП та повинні якнайшвидше привести трудовий договір у відповідність з положеннями КЗпП, які будуть чинні на момент правового регулювання.

Висновок. Зміна ролі держави в методі регулювання трудових відносин не повинна привести до повного саморегулювання трудових відносин, цьому є приклад Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», який фактично не тільки не досягнув своєї мети, але й створив ще більше питань та проблем.

Тому поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин, що передбачає зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірний повинні полягати у встановленні мінімальних гарантій та обов'язкових стандартів, за якими сторони не зможуть поставити одна одну в невідгідне положення; у контролі і нагляді за дотриманням законодавства; у регламентації норм, механізмів і процедур, яким сторони трудових відносин і їх представники зобов'язані дотримуватися.

Як бачимо, невдале застосування договірного режиму регулювання трудових відносин може призвести до порушення самої сутності трудового права. На нашу думку, надаючи перевагу договірному методу потрібно врахувати саме колективно-договірний метод з елементами централізованого впливу, яке проявляється в встановленні державою мінімальних гарантій з метою захисту прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с.
2. Краснопольский А.С. Трудовое правоотношения и трудовой договор по советскому праву. Вопросы советского гражданского и трудового права. Москва, 1952. Ч.1. С. 111-190.
3. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Изд. 3-е, исправ. и доп. Москва : Юрид. лит., 1963. 414 с.

4. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва : Юрид. лит., 1972. 130 с.
5. Барабаш О.Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин. Правова держава України : проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканської наук. практич. конф. Харків, 1995. С. 195.
6. Занфірова Т.А. Централізоване регулювання трудових відносин : деякі теоретичні аспекти. Нове законодавство України та питання його застосування : тези доп. та наук. повідом. учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26-27 груд. 2003 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України, 2004. 166 с.
7. Трудове право : підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О.М. Ярошенка ; 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.
8. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1999. 19 с.
9. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих : монография. Казань : изд-во Казан. ун-та, 1984. 136 с.
10. Шумляева І.Д. Трудове право : навч. посіб. Дніпро : ГРАНІ, 2018. 188 с.
11. Жернаков В.В. Договір як універсальна правова конструкція. *Договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин: загально-теоретичні питання* : монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2012. 432 с.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
13. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
14. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
15. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1951 р. № 100. База даних «*Законодавство України*». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 20.10.2022).
16. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах № 189 від 17.06.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_293#Text (дата звернення: 20.10.2022).
17. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
18. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
19. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#Text> (дата звернення: 20.10.2022).