

**SUMMARY**

They are illuminated basis, which have defined need of the use the research facilities in opening and investigation of the crimes. It is defined role and place of the special technology in activity organ internal deals and some problems, connected with her using.

**Keywords:** research facilities, criminal process, operational-search activity, special technology.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Кримінально-процесуальний кодекс України : за станом на 1 груд. 2005 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, 2006. – 207 с. – (Бібліотека офіційних видань).
2. Фойницький І.Я. Курс уголовного права. Часть особенная: посягательства личные и имущественные / И.Я.Фойницький; под ред., с предисл. А.А.Жижиленко. – [7-е изд., доп. и пересмотр]. – Петроград: Юрид. о-во при Петрогр. ун-те, 1916. – 443 с.
3. Фельдштейн Г.С. Лекции по уголовному судопроизводству / Г.С. Фельдштейн. – М.: Типолитография В. Рихтер, 1915. – 432 с.
4. Розин Н.Н. Уголовное судопроизводство: пособие к лекциям: 3-е изд., пересмотр. / Н.Н. Розин. – Петроград: Изд. юрид. кн. скл. «Право», 1916. – 603 с.
5. Колдаев В.М. Из истории практической криминалистики в России: применение научных методов работы в розыске и расследовании преступлений: факты, документы, комментарии / В.М. Колдаев. – М.: ЛекЭст, 2005. – 376 с.
6. Комаха В.О. До питання про початок формування криміналістичної техніки в Україні / В.О. Комаха // Спеціальна техніка у правоохоронній діяльності: Матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. – К.: Київський нац. ун-т внутр. справ, 2009. – С. 40-42.
7. Волинский В.А. Криминалистическая техника: наука-техника – общество – человек / В.А. Волинский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 311 с.
8. Сидоренко Н.И. Оперативно-розыскная деятельность органов внутренних дел: учебная дисциплина, самостоятельная юридическая наука / Н.И. Сидоренко. – К.: НИ и РИО КВШМ МВД СССР., 1984. – 126 с.
9. Лысов Н.Н. Фиксация доказательной информации при раскрытии преступлений / Н.Н. Лысов. – М.: Академия МВД России, 1996. – 62 с.
10. Специальная техника и ее применение: учебное пособие / П.П.Артеменко, Б.П.Воронин, Г.М.Воскресенский [и др.]. – М.: Акад. МВД СССР, 1982. – 348 с.
11. Селиванов Н.А. Научно-технические средства расследования преступлений: автореф. дисс. на соиск. ученой степени докт. юрид. наук: спец. 12.00.09 “Уголовный процесс; криминалистика; судебная экспертиза” / Н.А. Селиванов. – М., 1965. – 34 с.
12. Шепітько В.Ю. Криміналістика: підручник / В.Ю. Шепітько, В.О. Коновалова, В.А. Журавель та ін.: за ред. проф. В.Ю. Шепітько – [4-е вид., перероб. і доп.] – Х.: Право, 2008. – 464 с.
13. Галаган В.И. Использование следователем информации на первоначальном этапе расследования: автореф. дисс. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.09 “Уголовный процесс; криминалистика; судебная экспертиза” / В.И. Галаган. – К., 1992. – 24 с.
14. Чучукало О. Поняття техніко-криміналістичного забезпечення судового слідства / О.Чучукало // Право України. – 2003. – № 1. – С. 67–70.
15. Хараберюш І.Ф. Спеціальна техніка в органах внутрішніх справ : Загальна частина : навчальний посібник / І.Ф. Хараберюш ; ДЮІ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка – 2-е вид., перероб. і доп. – Донецьк: Донецький юридичний інститут ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2009. – 284 с.
16. Мазниченко Ю.О. Використання інтелектуальних інформаційних технологій у техніко-криміналістичному забезпеченні слідчих дій та оперативно-розшукових заходів / Ю.О.Мазниченко // Спеціальна техніка у правоохоронній діяльності: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 26-27 листопада 2009 р. – К.: КНУВС, 2009. – С. 182-183.
17. Ревака В.М. Форми використання спеціальних пізнань в досудовому провадженні: автореф. дис. на здоб. наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.09 “Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза” / В.М.Ревака. – Харків, 2006. – 20 с.
18. Бондар В.С. Проблеми теорії і практики використання спеціальних криміналістичних знань в розслідуванні крадіжок з проникненням у житло: автореф. дис. на здоб. наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.09 “Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза” / В.С.Бондар. – К., 2008. – 20 с.
19. Сергеева Д.Б. Зняття інформації з каналів зв'язку: кримінально-процесуальні і криміналістичні засади: автореф. дис. на здоб. наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.09 “Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза” / Д.Б. Сергеева. – К., 2008. – 16 с.
20. Сокиран М.Ф. Процесуальні і тактичні питання використання звуко-, відеозапису в кримінальному судочинстві України: автореф. дис. на здоб. наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.09 “Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза” / М.Ф. Сокиран. – К., 2008. – 20 с.
21. Рыбальский О.В. Некоторые проблемы современной фоноскопической экспертизы / О.В. Рыбальский // Спеціальна техніка у правоохоронній діяльності: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 26-27 листопада 2009 р. – К.: КНУВС, 2009. – С. 18-20.
22. Криминалистика: учебник для вузов / [Т.В.Аверьянова, Р.С.Белкин, Ю.Г.Корухов, Е.Р.Россинская]; под ред. Р.С. Белкина. – [2-е изд., перераб. и доп.] – М.: Изд. НОРМА, 2003. – 992 с.
23. Ландау И.Л. Проблемы технические и процессуальные использования видеозаписи на предварительном следствии / И.Л. Ландау // Актуальные вопросы уголовного права и процесса. – Калининград: Изд-во КГУ, 1987. – С. 130-138.
24. Белкин А.Р. Теория доказывания: науч.-метод. пособие / А.Р. Белкин. – М.: НОРМА, 1999. – 418 с.
25. Використання оперативно-технічних засобів у протидії злочинам, що вчиняються у сфері нових інформаційних технологій: монографія / [І.Ф. Хараберюш, В.Я. Мацюк, В.А. Некрасов, О.І. Хараберюш]. – К.: КНТ, 2007. – 196 с. – (Сер.: Проблеми оперативно-розшукової діяльності).

**УДК 349.2**

**ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ПРОБЛЕМНАЯ СФЕРА РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ПРИЗНАНИЯ НЕЗАКОННЫМИ УСЛОВИЙ ДОГОВОРОВ О ТРУДЕ, УХУДШАЮЩИХ ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРАВНИТЕЛЬНО С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ**

*Ярчук В.С.*, соискатель адъюнктуры Харьковского национального университета внутренних дел.

В современных условиях, несмотря на наличие многочисленных проблем в данной сфере, обеспечение прав человека считается одним из «легитимационных» принципов современной цивилизации. «Определение границ поведения человека в трудовых и тесно связанных с ними правоотношениях, — справедливо подчеркивает украинский исследователь В. И. Щербина в своей научной монографии «Функции трудового права», — должно основываться на фундаментальных принципах, определенных в ст. 3 и 8 Конституции Украины, а именно: *принципах признания в праве человека как высочайшей социальной ценности и верховенства права*» [1, с. 367–368]. Известная российский исследователь современной проблематики принципов трудового права И. К. Дмитриева также обоснованно подчеркивает, что *принципы трудового права должны опираться на конституционные принципы. Конституционные принципы являются*

основой для отраслевых принципов. При этом отраслевые принципы их конкретизируют и дополняют с учетом особенностей, присущих трудовому праву» [2, с. 54]. Среди прочих, на наш взгляд, к обозначенным конституционным нормам может быть отнесено положение ст. 22 Основного Закона Украины, говорится, в частности, о том, что конституционные права и свободы гарантируются и не могут быть упразднены, а при принятии новых законов или внесении изменений в действующие законы не допускается сужение содержания и объема существующих прав и свобод.

Логическим продолжением указанных конституционных положений можно считать наличие в отрасли трудового права такого принципа, как принцип признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников, сравнительно с законодательством о труде. Последний является неотъемлемой составляющей системы отраслевых принципов современного трудового права Украины. Сущность последнего, в соответствии со ст.ст. 9, 9–1 КЗоТ Украины, заключается в том, что правовое положение работника не может быть ухудшено относительно закрепленного законодательством уровня, оно может быть улучшено путем установления дополнительных социально–трудовых льгот со стороны работодателя. Обозначенный трудовправовой принцип тесно связан еще и с таким общеправовым принципом, как принцип законности, который «чаще всего в юридической науке... интерпретируется как принцип, согласно которому все субъекты правоотношений обязаны строго и неукоснительно соблюдать, действующие в обществе законы (нормативно–правовые акты). Наличие этого требования, как правило, увязывается с особенностями права как юридической формы регулирования общественных отношений. Речь идет о таких чертах права, как *нормативность и общеобязательность*. Однако в той системе законодательства, которая сориентирована на признание и обеспечение прав и свобод человека, законность превращается в инструмент, гарантирующий и их должную реализацию... Там, где признаются права и свободы человека, законность сама должна быть легитимной, т.е. соответствовать этим правам. В этом случае законность мыслится как принцип, формально и содержательно связанный с правами и свободами человека. Действительно, если закон — это форма бытия прав и свобод человека, то и законность превращается в принцип их соблюдения всеми» [3, с. 78].

Следует отметить, что исследованию разнообразных проблемных вопросов, связанных с применением принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством, в сфере действия норм института трудового договора посвящены работы многочисленных исследователей, в частности таких, как: Н. Б. Болотина, В. С. Венедиктов, В. Я. Гоц, Н. И. Иншин, О. В. Лавриненко, Л. И. Лазор, В. В. Лазор, С. В. Попов, С. Н. Прилипко, П. Д. Пыльпенко, В. И. Щербина, О. Н. Ярошенко. Полученные указанными и другими авторами результаты не утратили своей актуальности на современном этапе развития трудовправовой юридической науки, но, в силу многогранности этой проблематики и разработкой нового Трудового кодекса Украины, необходимость дальнейшей разработки данного направления приобретает в современных условиях особое значение, а также теоретико–методологическую и практическую значимость, прежде всего, с позиции острой необходимости усиления защиты прав и интересов наемных работников в условиях рыночной экономики.

Учитывая изложенное, по мнению автора данной статьи, отдельного исследования заслуживают вопросы, касающиеся проблем реализации указанного принципа трудового права в структуре центрального отраслевого правового института — института трудового договора, а также наработки конкретных направлений усовершенствования имеющегося механизма реализации нормы–принципа, закрепленного в ст. 9 КЗоТ Украины (*основная цель данной статьи*). Актуальность этого направления исследования подтверждается еще и тем, что ныне проект нового Трудового кодекса Украины от 11.11.2007 г. (с регистрационным № 1108) (*далее — ТКУ*) находится во втором чтении на рассмотрении Верховной Рады Украины. Соответствующие положения проекта ТКУ, на наш взгляд, не являются совершенными и потому подлежат доработке с учетом имеющейся научной доктрины, прежде всего, — трудового права.

Несмотря на весомое значение трудовправового принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством и наличие соответствующих предписаний в законе, в частности ст. 9 КЗоТ Украины, практика его реализации остается весьма противоречивой. Так, например, А. М. Колот отмечает, что «условия контракта нуждаются в тщательной обработке как с учетом их содержания..., так на предмет соблюдения в них условий действующего законодательства. Вместе с тем довольно сложным является поиск правильного соотношения между условиями контракта и требованиями ст. 9 КЗоТ. Предоставление работнику дополнительных трудовых и социально–бытовых льгот прямо предусмотрено ст. 9–1 КЗоТ, а потому возможность их включения в контракт является несомненной. Другое дело — условия контракта, ухудшающие положение работника вопреки тому, что предусмотрено действующим законодательством. Согласно ст. 9 КЗоТ такие условия не могут включаться в контракт. Итак, установить в контракте, например, продолжительность ежегодного отпуска менее 24 календарных дней или продолжительность рабочей недели свыше 40 часов стороны не имеют права. *Такие контракты признаются недействительными*» [4, с. 233]. Отдавая надлежащее приведенным выше сентенциям и выводам А. М. Колота, отнюдь нельзя согласиться с его конечным выводом, поскольку согласно ст. 9 КЗоТ Украины в обозначенных этим автором случаях недействительным признается не контракт как «договор о труде» в целом, а лишь конкретные условия последнего, которые ухудшают положение работников сравнительно с действующим законодательством. Вместе с тем, следует заметить, что системный анализ содержания ст.ст. 9, 16 КЗоТ Украины свидетельствует о том, что термин «договоры о труде» в ст. 9 Кодекса употребляется в широком смысле [5, с. 77]. Понимание этих аспектов является крайне важным как для верного применения на практике принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающим правовое положение работников сравнительно с законодательством, так и усовершенствования имеющегося механизма реализации других отраслевых принципов современного трудового права, поскольку все они имеют органическую по характеру взаимосвязь.

Не менее важным вопросом на практике, кроме адекватного понимания содержания имеющихся законодательных предписаний, представляется и уровень совершенства существующего механизма реализации указанного выше трудовправового принципа. Такой механизм остается далеким от совершенства, по крайней мере, если принять во внимание тот факт, что действующее трудовое законодательство Украины «не содержит специальных правил, в соответствии с которыми должно было бы происходить признание условий договоров о труде, ухудшающих положение работников, недействительными. Поэтому нередко нарушенные трудовые права, — как на то справедливо обращается внимание в литературе, — защитить не удастся» [6, с. 55]. Соглашаясь в целом с тем, что в существующей ситуации на практике безоговорочно те или иные условия договоров о труде можно считать недействительными лишь на основании соответствующего решения органа досудебной юрисдикции (КТС) или суда, заметим, что формальный анализ существующих в ст.ст. 9, 16 КЗоТ Украины положений свидетельствует о том, что указанные условия договоров о труде следует считать безусловно недействительными, т.е. юридически ничтожными (независимо от того, ставится или нет вопрос о признании последних недействительными), а не оспариваемыми, т.е. такими условиями, которые нуждаются в соблюдении специальной процедуры и наличия соответствующего решения компетентного органа о признании их недействительными. На это обстоятельство небезосновательно указывается и в отраслевой доктрине, а именно: «Статья 9 «Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников»... не нуждается в какой–либо процедуре признания недействительными условий договоров о труде, ухудшающих положение работников сравнительно с законодательством. Эта статья непосредственно объявляет такие условия недействительными. В науке гражданского права в подобных случаях соглашения квалифицируются как *ничтожные*...» [5, с. 77]. Однако, по нашему мнению, обозначенное правило не исключает — в случае спора по этим вопросам возможности обращения участников (сторон) спора в суд. Последний алгоритм действий является, как известно, конституционным правом любого гражданина в Украине и по сути продиктован логикой самого процесса возникновения и разрешения расхождений в сфере наемного труда. Косвенно, как нам представляется, обоснованность такого подхода подтверждается разъяснениями Верховного Суда Украины, которые содержатся в пп. 7, 9 Постановления № 9 от 06.11.92 «О практике рассмотрения судами трудовых споров», адресованном судам, рассматривающим трудовые споры. Заметим, что, собственно, само содержание указанных разъяснений свидетельствует о том, что предполагается соответствующая деятельность суда, поскольку в Постановлении указано не то, что эти отношения являются недействительными, а подчеркивается, что такие обстоятельства

являются лишь основанием для признания таких условий недействительными. Такое «признание» осуществляется, как известно, судами в порядке рассмотрения трудовых споров.

Вместе с тем, что является несомненной новеллой для отечественного законодательства, чч. 1, 3 ст. 55 проекта нового ТКУ предлагается закрепить последствия признания отдельных условий трудового договора недействительными, а именно следующее: недействительность отдельных условий трудового договора не влечет за собой признание недействительным трудового договора в целом. В таком случае работодатель обязан, по согласию работника, внести в трудовой договор соответствующие изменения. Если стороны трудового договора не придут к соглашению относительно изменения его условий, применяются нормы трудового законодательства или коллективного договора; недействительность отдельных условий трудового договора не влечет за собой обязанность работника возратить работодателю полученные им заработную плату, другие материальные блага. В определенной степени, предлагаемые разработчиками проекта ТКУ, положения свидетельствуют о постепенном и вполне конструктивном формировании отсутствующего ныне механизма реализации отраслевого принципа трудового права — принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающим правовое положение работников сравнительно с законодательством, правда, лишь относительно трудовых договоров, а не всех имеющихся соглашений о труде, как предусмотрено действующим законодательством (ст. 9 КЗоТ Украины).

Примечательно, что в свое время в науке трудового права уже обращалось внимание на то, что «действующий КЗоТ Украины не определяет правовые последствия признания условий договоров о труде недействительными... Правовые последствия признания договоров о труде недействительными неоднозначны и должны определяться в каждом конкретном случае, исходя из содержания соответствующих трудовых договоров (контрактов) и тех юридических норм, нарушение которых было допущено. Недействительность отдельных условий договоров о труде, в соответствии со ст. 9 КЗоТ Украины, не влечет за собой признание недействительными других его условий и самих договоров о труде в целом. В то же время, видится целесообразным в дальнейшем в законодательстве о труде закрепить правило о том, если в договоре недействительным является основополагающее его условие(я), то он может быть признан недействительным в целом» [7, с. 39]. Указанный подход, если принимать во внимание содержание ст.ст. 54, 55 проекта ТКУ, и был ныне реализован разработчиками Кодекса. Так, чч. 1, 2 ст. 54 «Недействительность трудового договора или отдельных его условий» проекта ТКУ предусмотрено, что трудовой договор является недействительным в случае его заключения с лицами без соблюдения требований, предусмотренных отдельными статьями Кодекса; с лицом, признанным в установленном порядке недееспособным; в других случаях, установленных этим Кодексом и законами. Трудовой договор может быть признан недействительным по решению суда, если он был заключен: 1) под влиянием заблуждения, угрозы, принуждения; 2) без намерения создать юридические последствия (притворный трудовой договор); 3) в других случаях, установленных этим Кодексом и законами. При этом ч. 2 ст. 55 «Последствия признания трудового договора или отдельных его условий недействительными» проекта ТКУ предусматривается, что недействительность трудового договора в целом может быть основанием для прекращения трудовых отношений согласно ст. 115 «Прекращение трудовых отношений в случае нарушения правил принятия на работу» этого Кодекса, если невозможно устранить условия, послужившие причиной недействительности трудового договора, и продолжить трудовые отношения согласно требованиям закона. Представляется, что разработчиками проекта ТКУ таким образом применена именно «цивилистическая конструкция», т.е. имеющая место в гражданском праве. И такой концептуальный подход довольно часто предлагается в процессе усовершенствования и кодификации трудового законодательства стран бывшего СССР. Так, в литературе отмечается, что «достаточно необычным для стран СНГ является включение в ст. 127 проекта ТК Кыргызстана нормы об основаниях недействительности трудового договора. Она, по сути, рецептировала в трудовое законодательство цивилистические конструкции о недействительности дефектных гражданско-правовых сделок, в том числе сделок, заключенных под влиянием обмана, угрозы, на крайне невыгодных условиях вследствие стечения неблагоприятных обстоятельств («кабальных сделок»), сделок, совершенных для вида, сделок, совершенных лицом, не способным понимать значение своих действий, а также гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия, а в ст. 104 настоящего Кодекса предполагается закрепить возможность включения в срочный трудовой договор взаимного обязательства сторон о выплате неустойки при досрочном расторжении договора без уважительной причины. В частности, при досрочном прекращении работником работы по срочному трудовому договору без уважительных причин наниматель вправе потребовать от него компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем шестикратного размера минимальной месячной оплаты труда (ст. 155 проекта ТК Кыргызстана)» [7, с. 39].

По нашему мнению, использование «цивилистических конструкций» в обозначенном случае представляется оправданным, поскольку позволяет устранить имеющуюся неполноту трудового регулирования на практике, в определенной степени повысить уровень гарантий законных прав и интересов сторон трудового договора. Главное, чтобы при этом законодатель отдавал приоритет защите интересов наемного работника как более «слабой» стороны в общественно-трудовых отношениях. В этом аспекте следует согласиться с сентенциями С. В. Попова, который в своей научной монографии подчеркивает, что «...сегодня очень много чего в сфере регулирования конкретного трудового правоотношения между работником и работодателем зависит от соглашения, что государство стремится децентрализовать управление в сфере труда как и во многих других сферах. В то же время, так называемый переходный период в развитии Украины стал причиной не только положительных явлений (демократия, свобода слова и т.п.), но и ряда отрицательных явлений (безработица, бедность и т.п.), вызванных разрушением административно-командной системы и формированием рыночной экономики. Экономические трудности переходного периода затронули практически все отрасли хозяйства нашей страны и отразились на отношениях между работниками и работодателями. Новые экономические реалии разрешили последним укрепить свои позиции в социально-трудовых отношениях. Причем чаще всего это делается за счет снижения уровня правовых гарантий работников» [8, с. 216]. Следовательно, предостережение в ч. 2 ст. 55 проекта ТКУ о том, что недействительность трудового договора в целом может быть основанием для прекращения трудовых отношений лишь в том случае, если невозможно устранить условия, послужившие причиной недействительности трудового договора, и продолжить трудовые отношения согласно требованиям закона следует признать в целом обоснованным и конструктивным.

Вместе с тем, считаем более целесообразным законодательно установить в новом ТКУ в рамках структуры механизма признания недействительными отдельных условий трудового договора, если они ухудшают положение работника сравнительно с трудовым законодательством и коллективным договором, или имеют дискриминационный характер, следующее правило. Такие условия считаются недействительными в силу прямого предписания закона. Тем не менее, в случае возникновения расхождений между сторонами трудового договора последние в праве обратиться с заявлением в суд в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров для окончательного выяснения наличия дискриминационного характера того или иного отдельного условия трудового договора. Если судом решение будет принято в пользу работника ему выплачивается компенсация в размере среднего заработка за вынужденный прогул, если такой имел место, а также возмещается разница в оплате труда и моральный вред, причиненный дискриминационными условиями трудового договора или условиями, ухудшающими его положение сравнительно с трудовым законодательством. В случае вынесения судебного решения в пользу работодателя, т.е. имеющиеся или внедренные им условия трудового договора будут признаны действующими, работник не несет в данном случае никакой юридической ответственности. Вместе с тем, в последнем случае работник в праве уволиться с работы в связи с изменением существенных условий труда, предварительно установленными сторонами в трудовом договоре (контракте). случае, если речь идет о коллективных договорах и соглашениях, вопросы должны решаться по аналогичной схеме, но по правилам предусмотренным законодательством для разрешения коллективных трудовых споров (трудовых конфликтов). В случае признания судом отдельных условий указанных договорных актов социального партнерства недействительными, стороны должны в установленный судом срок начать коллективные переговоры относительно разработки новых или изменения существующих условий, а на период переговоров, или по согласию сторон конфликта, на период действия соответствующего соглашения в целом, устанавливаются условия, предусмотренные нормами действующего трудового законодательства и коллективными соглашениями более высокого уровня.

Представляется, что принятие во внимание разработчиками нового Трудового кодекса Украины обоснованных как в данной научной статье, так и других разработках автора [9–19] выводов приведет к формированию в конечном итоге полноценного, завершенного

механизма реализации отраслевого трудового принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством. Дальнейшая — более углубленная и расширенная разработка указанных выше проблемных аспектов отраслевой науки трудового права учеными и практиками является весьма актуальным вопросом, поскольку имеет непосредственную связь с реализацией социально-экономических прав человека и гражданина в сфере наемного труда, а также уровнем эффективности трудового механизма защиты таких прав и законных интересов в случаях их нарушения, что, к сожалению, сегодня имеет весьма распространенный характер на практике [14, с. 434].

**РЕЗЮМЕ**

Здійснено аналіз проблем реалізації принципу визнання незаконними умов договорів про працю, що погіршують правове положення працівників порівняно із законодавством, у структурі правового інституту трудового договору.

**Ключові слова:** проблеми, трудовий договір, принцип, незаконні умови, договори про працю, правовий інститут.

**РЕЗЮМЕ**

Осуществлен анализ проблем реализации принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством, в структуре правового института трудового договора.

**Ключевые слова:** проблемы, трудовой договор, принцип, незаконные условия, договоры о труде, правовой институт.

**SUMMARY**

The analysis of problems of realisation of a principle of a recognition illegal conditions of contracts on the work, workers worsening a legal status compared with the legislation, in structure of legal institute of the labour contract is carried out.

**Keywords:** Problems, labour contract, principle, illegal conditions, contracts on work, legal institute.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія / В. І. Щербина. — Дніпропетровськ : Академія митної служби, 2007. — 425 с.
2. Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права / И. К. Дмитриева. — М. : Норма-Инфра-М, 2004. — 452 с.
3. Межиев Ш. Ж. Конституционные основы соблюдения прав человека в уголовном преследовании / Ш. Ж. Межиев // Современные гуманитарные проблемы : сб. науч. тр. — Вып. 4 / редкол. : П.В. Анисимов и др. — Волгоград : Волгоградская Академия МВД России, 2006. — С. 76–80.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2006. — 340 с.
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — Київ : А.С.К., 2000. — 1072 с.
6. Трудове право України : навч. пос. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — Київ : Ін Юре, 2003. — 536 с.
7. Лавриненко О. В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) : пособие / О. В. Лавриненко. — Харьков : АВГ-Пресс, 2000. — 768 с.
8. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки : монографія / С. В. Попов. — Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. — 328 с.
9. Ярчук В. С. Законодавче визначення сторін трудового договору як важливий напрям удосконалення сучасної терміносистеми трудового права / В. С. Ярчук // Господарсько-правове забезпечення розвитку економіки України в період економічної кризи: мат-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Донецьк, 27 листопада 2009 р.): у 2 ч. — Донецьк : ДЮІ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2009. — Ч. 2. — С. 101–103.
10. Ярчук В. С. Трудовий договір в умовах становлення ринкової економіки в Україні: проблемні питання дефінування та онтолого-правової характеристики / В. С. Ярчук // Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право. — 2009. — Вип. 2. — С. 388–393.
11. Ярчук В. С. Поняття трудового договору, його роль та значення в системі сучасного трудового права України / В. С. Ярчук // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2009. — № 3. — С. 189–194.
12. Ярчук В. С. Інститут трудового договору: історія становлення та проблеми нормативної структуризації в новому Трудовому кодексі України / В. С. Ярчук // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави : мат-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м. Харків, 24–25 вересня 2010 р.). — Харків : Українська асоціація фахівців трудового права ; Харківський економіко-правовий університет, 2010. — С. 193–194.
13. Ярчук В. С. Спеціальні норми, що регулюють припинення трудових відносин, як складник галузевого інституту трудового договору: проблеми термінізації та шляхи вдосконалення механізму їхньої практичної реалізації / В. С. Ярчук // Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право. — 2010. — Вип. 1. — С. 390–393.
14. Ярчук В. С. Інститут трудового договору в системі трудового права / В. С. Ярчук // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: мат-ли II Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 8–9 жовтня 2010 р.). — Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2010. — С. 434–436.
15. Ярчук В. С. Інститут трудового договору та сфера дії норм трудового законодавства України: проблеми сучасної галузевої кодифікації / В. С. Ярчук // Господарсько-правове, цивільно-правове та фінансово-правове забезпечення розвитку економіки України : мат-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м. Донецьк, 26 листопада 2010 р.): у 2 ч. — Донецьк : ДЮІ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка ; ТОВ «Цифрова фотографія», 2010. — Ч. 2. — С. 183–185.
16. Ярчук В. С. Правовий інститут трудового договору й структурно-видова класифікація його норм: теоретичний та законотворчий аспекти / В. С. Ярчук // Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право. — 2010. — Т. 2, Вип. 2. — С. 739–747.
17. Ярчук В. С. Роль трудового договору при определении структуры предмета отрасли трудового права / В. С. Ярчук // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення : мат-ли III Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 7–8 жовтня 2011 р.). — Харків : Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» ; Кросроуд, 2011. — С. 345–348.
18. Ярчук В. С. Типові трудові договори в структурі інституту трудового договору: теоретичний аспект / В. С. Ярчук // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : мат-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). — Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2011. — С. 100–103.
19. Ярчук В. С. Трудовий договір як основний чинник структуризації і систематизації елементного складу предмета трудового права України / В. С. Ярчук // Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право. — 2011. — Т. 2, Вип. 1. — С. 526–531.