

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.4.17>**Ніна Гетьманцева,**

докт. юрид. наук, доцент,

завідувачка кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ORCID ID: 0000-0002-3859-3046

Ганна Митрицька,

канд. юрид. наук,

асистент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ПРИРОДА ТА СУТНІСТЬ ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

У статті розкрито правову природу індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, основу якого становить трудовий договір.

Підкреслено, що вивчення проблем правозастосування лише в рамках позитивізму є і несприйнятливим, і неефективним, бо право вже давно сприймається як соціальне явище, а це означає, що має бути відкритий простір для широкого кола індивідуальних, колективних регуляторів, серед яких слід назвати трудовий, колективний договори. Констатовано, що договірне правозастосування, як і договірна правотворчість, є об'єктивною, закономірною реальністю. Договірне правозастосування є одним із різновидів правозастосовної діяльності.

Зауважено, що за надання відповідного значення індивідуальним актам у правовому регулюванні було б нелогічним не виділяти нормативно-правову природу індивідуально-договірного регулювання, адже сутність індивідуально-договірного способу регулювання полягає в тому, що вплив на свідомість і подальшу поведінку конкретного працівника здійснюється різними індивідуальними правовими засобами у їх співвідношенні і поєднанні з колективно-договірними та державними правовими засобами, що не виключає їх специфіку.

Розкриваючи правову природу договірного регулювання, акцентуємо увагу на тому, що право як соціальна цінність як свою основу має насамперед людину та її права, тому державне регулювання насамперед визначає не зміст трудових відносин, а межі прав суб'єктів трудових відносин, даючи їм змогу врегульовувати свої відносини на індивідуально-правовій та колективно-правовій основі шляхом трудового, колективного договорів, соціально-партнерських угод. Досліджуючи договірне регулювання трудових відносин, підкреслюємо основну його відмінну рису: воно здійснюється шляхом договору, в основі якого лежить угода сторін.

Стверджується, що договірні відносини є правовими відносинами, а індивідуально-договірне регулювання є видом правового регулювання.

Доходимо висновку, що трудовий договір, який є основою індивідуально-договірного регулювання, належить до змішаних правових договорів, де у його змісті наявні як нормативні, так й індивідуальні правові приписи.

Ключові слова: індивідуально-договірне регулювання, трудовий договір, трудові відносини, договірний характер, правове регулювання.

Постановка проблеми. Історично склалися так, що теорія договору стала пріоритетною проблемою цивільного права, тому будь-які спроби удосконалити, адаптувати договір до ринкових умов уже якби передбачають цивільно-правовий підхід до реформування будь-якої галузевої науки. Розширення договірної свободи в трудовому праві не має сприйматися як розширення сфери дії цивільного права.

Насправді, теорія договору – це загальногалузева проблема, якою повинна займатись перш за все теорія права. Договір, проявляючи свої найважливіші риси, дає змогу враховувати галузеву специфіку, зокрема, трудового права [1, с. 66].

Метою статті є дослідження природи індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.

Проблема договору в праві не була обділена увагою представників теорії права, а також окремих галузей права. Щодо трудового права необхідно вказати на праці дослідників теоретичних і науково-практичних проблем трудового договору та його історії, а саме роботи І.С. Войтинського, В.М. Гордона, С.Л. Рабіновича-Захарина, Л.С. Таля. В подальшому розробляли теорію та досліджували історію трудового договору Н.Г. Александров, Б.К. Бегичев, А.К. Безіна, Е.Н. Боднарченко, Л.Ю. Бугров, Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко., С.Ю. Головіна, К.Н. Гусов, В.М. Догадов, І.В. Зуб, В.І. Курілов, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушников, М.В. Лушнікова, В.В. Лазор, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Нікітинський, Ю.П. Орловський, А.С. Пашков, А.Е. Пашерстник, А.І. Ставцева, В.Н. Толкунова, К.Л. Уржинський, А.А. Фатуєв, Е.Б. Хохлов, О.М. Ярошенко. Проте «важко назвати яке-небудь питання в трудовому праві, яке би за привабливістю серед юристів отримало більш часте висвітлення в науково-практичній літературі, ніж трудовий договір», який є основою індивідуально-договірної регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Пояснюється це тим принципово важливим значенням, котре має цей інститут у регулюванні трудових відносин [2, с. 81].

Виклад основного матеріалу. Зміст договорів та угод можуть складати як правореалізуючі, так і правоутворюючі положення. Через укладення договору здійснюється самореалізація особи як суб'єкта правових відносин, підвищується правова активність особи. Незважаючи на встановлення відносин підпорядкування, договірні форма залучення до праці є елементом демократії, що опосередковує принцип свободи праці, свободу у виборі професії, роду занять і застосування своїх здібностей [3, с. 123].

Вчення про правозастосування.

Нормотворча функція держави не є єдиною, що визначає рамки договірної регулювання. Крім неї, держава здійснює правозастосовну функцію. Оскільки йдеться про індивідуально-договірне регулювання, то, звісно, постає питання про те, чи не поглинається таке регулювання правозастосовною діяльністю держави. Індивідуально-договірне регулювання, в основу якого закладено трудовий договір, не має розглядатися тільки як акт правозастосовної діяльності з відкиданням ініціативи учасників трудових відносин, їх активності і, звісно, можливості визначати свою правову поведінку. Індивідуально-договірне регулювання є «ширшим поняттям, ніж правозастосовна діяльність»

[4, с. 130]. Розуміння права як еманції державної влади передбачало особливу роль держави у формуванні й застосуванні права, що позбавляло інших суб'єктів права можливості встановлювати індивідуальні правові приписи, оголошуючи їх здатними лише реалізувати уже встановлені суб'єктивні права та обов'язки. Крайня абстрактність і формалізм повністю адекватні і впливають із формального характеру позитивістського вчення про право. Якщо право розглядати як сукупність норм, прийнятих у визначеному порядку, зводити до формальної сторони їх юридичної дійсності, то вчення про правозастосування здатне описувати лише формальну сторону втілення зазначених норм у поведінці суб'єктів, яка виводиться з прийнятого визначення права. У цьому стає зрозумілим виділення особливої ролі держави у правозастосуванні, що виражається у виникненні спеціального поняття застосування права: зведення права до прояву держави передбачає монополію на вжиття заходів примусу, відповідно, можливість реалізації права залежить від того, якою мірою державні органи наділені компетенцією формулювання індивідуальних приписів [5, с. 36]. Таке уявлення почало стверджуватися у радянському правознавстві після публікування статті «К итогам дискуссии о применении норм права» (1955 р.), у якій було підкреслено, що застосування права – це один із способів його реалізації, що пов'язаний із діяльністю компетентних органів. Відтоді у науковій літературі проголошувався виключно державно-владний та управлінський характер правозастосовної діяльності. Однак зміст права як системи правил поведінки не тільки визначається державною волею, а формується на основі загально визнаних принципів рівності, свободи, різних цінностей, ідей про те, що «людський вимір», зрештою, є пробним каменем і точкою відліку будь-яких перетворень, які здійснюються в суспільстві. Широке розуміння правозастосування було прийнятне ще у дореволюційній доктрині [6, с. 277]. З огляду на вищезазначене традиційне розуміння правозастосування як особливої форми реалізації, прав та обов'язків разом з іншими безпосередніми формами, такими як дотримання, виконання і використання, є неприйнятним. Створення індивідуальних правових приписів здійснюється в результаті правозастосування. Індивідуальні приписи як результат правозастосовного акта – трудового договору виступають насамперед як посередник між правовою нормою, з одного боку, і правовідношенням, з іншого боку. За П.М. Рабіновичем, правозастосовна діяльність є правовою передумою

вою реалізації прав та обов'язків [7, с. 67–68]. Правовий акт є багатостороннім явищем, тому волевиявлення суб'єктів права одночасно виступають актами реалізації їх прав чи обов'язків у рамках уже наявних правовідносин і створюють на основі норм індивідуальні правові приписи для нових правовідносин. Г. Дам, пробуючи об'єднати позитивізм і природне право, віднайшов дві основні норми. Першою, звісно, є *pasta suns servans*, яка є «вимогою здорового глузду», а друга сформульована ним таким чином: «правом є те, що відповідає волі, ціннісним уявленням, правосвідомості міжнародної спільноти і що загалом дотримується як норма практичної поведінки» [8, с. 12–13].

Вивчення проблем правозастосування лише в рамках позитивізму є і несприйнятливим, неефективним, бо право вже давно сприймається як соціальне явище [9, с. 73], а це означає, що має бути відкритий простір для широкого кола індивідуальних, колективних регуляторів, серед яких слід назвати трудовий, колективний договори. Звісно, вони повинні проявляти свої специфічні регулятивні особливості у взаємодії і насамперед за допомогою принципів права. Крім того, договірне правозастосування, як і договірна правотворчість, є об'єктивною, закономірною реальністю. Договірне правозастосування є одним із різновидів правозастосовної діяльності.

У трудовому праві договірне правозастосування характеризується як договірне регулювання через виділення таких специфічних ознак. Регулювання сторонами трудових відносин здійснюється, як правило, відповідно до норм трудового права, на основі колективно-договірного регулювання, а саме системи актів соціального партнерства, колективних договорів, де проявляється співвідношення державного (централізованого), колективно-договірного (локального) та індивідуально-договірного регулювання й забезпечується реалізація принципів правового регулювання на всіх відповідних стадіях (рівність прав і можливостей, заборона дискримінації тощо). Йдеться про створення умов для реалізації людських можливостей, умов стимулювання здійснення можливостей людини, а також про справедливую оцінку умов її праці, тобто все те, що залежить від держави і роботодавця [10, с. 63]. За такого підходу вбачається за необхідне констатувати домінуюче значення трудового права в аспекті саме захисної функції.

Нормативно-правова природа індивідуально-договірного регулювання.

Індивідуально-договірне регулювання має нормативно-правову природу. Звер-

таючись до видів правового регулювання, українські вчені, як правило, виділяють два його види, а саме нормативне й індивідуальне [11, с. 411]. Ми приєднуємося до поглядів тих науковців, які розглядають нормативність як властивість самого права. Саме нормативність права створює можливість для виникнення економічної, єдиної, загальнообов'язкової безперервно діючої системи типових масштабів поведінки, яка покликана забезпечувати цілеспрямоване й гармонічне функціонування та розвиток усього суспільства залежно від об'єктивних потреб його членів [12, с. 101]. Рівень нормативності зумовлюється передусім повнотою врегулювання юридичними нормами суспільних відносин, які потребують правової регламентації [12, с. 101]. Саме потенційна і фактична варіативність нормативності права є необхідною умовою виникнення й розвитку правових явищ і процесів, а також конкретних правових систем і безпосередньою умовою оціночного розуміння, сприйняття й можливості їх розвитку та вдосконалення [12, с. 107]. Нормативність є найбільш визначальною, специфічною властивістю сучасного права, яка характеризує його як явище соціальної дійсності і без якого існування права є неможливим, оскільки саме наявність у структурі права правових приписів (норм) дає можливість визначити його як соціально необхідне (значуще) явище, створене у суспільстві для врегулювання відносин між його членами шляхом надання їм суб'єктивних прав і покладення на них юридичних обов'язків, які закріплені у змісті норм права [12, с. 105].

За надання відповідного значення індивідуальним актам у правовому регулюванні було б нелогічним не виділяти нормативно-правову природу індивідуально-договірного регулювання, адже сутність індивідуально-договірного способу регулювання полягає в тому, що вплив на свідомість і подальшу поведінку конкретного працівника здійснюється різними індивідуальними правовими засобами у їх співвідношенні та поєднанні з колективно-договірними й державними правовими засобами, що не виключає їх специфіки.

Довгий час існували неоднозначні точки зору не те що на індивідуально-договірне, а на індивідуальне правове регулювання. Як підкреслювалося у юридичній літературі, термін «індивідуальне правове регулювання» і його замітники застосовуються головним чином у загальній теорії радянського права, обережно втілюючись у деякі галузеві науки [13, с. 119]. Воно зазвичай зводилось до регулювання шляхом правових норм, норматив-

них юридичних актів [14, с. 14]. Водночас уже в кінці 70-х – на початку 80-х рр. XX ст. вчені-трудовики говорять про співвідношення нормативного та індивідуального регулювання [15, с. 81], про трудовий договір як форму індивідуального регулювання трудових відносин [16, с. 194], а також про те, що немає ніяких підстав виключати які б то не було індивідуальні акти з механізму правового регулювання [14, с. 47]. Нині йдеться про індивідуально-договірне регулювання як рівень договірного регулювання [17, с. 28]. Отже, індивідуально-договірне регулювання ніким не заперечується. Розкриваючи його правову природу, маємо вказати на те, що право як соціальна цінність у своїй основі має насамперед людину та її права, тому державне регулювання насамперед визначає не зміст трудових відносин, а межі прав суб'єктів трудових відносин, даючи їм змогу врегульовувати свої відносини на індивідуально-правовій та колективно-правовій основі шляхом трудового, колективного договорів, соціально-партнерських угод.

Розвиток сучасної теорії трудового договору, не заперечуючи попереднього досвіду, пов'язаний з дослідженням юридичної конструкції трудового договору щодо основних тенденцій розвитку трудових прав у постіндустріальну епоху, таких як гнучкість (диференціація, індивідуалізація) правового регулювання трудових відносин у єдності зі стабільністю трудового відношення (теорія «гнучкості»), зростання ролі «особистості (особистісної) компоненти» трудового договору. Парадигми радянського і пострадянського трудового права суттєво різняться, навіть незважаючи на те, що багато в чому їх понятійний апарат співпадає. Використання «старого одягу» в правовій науці є повністю зрозумілим і виправданим, оскільки зміна однієї правової конструкції іншою завжди здійснюється у визначеному періоді, коли державою проводиться заміна, а в низці випадків шляхом удосконалення одних норм іншими, які більше відповідають вимогам суспільства [18, с. 11]. Проте потрібно пам'ятати, що «будь-яке революційне, нове право, щоби бути соціально ефективним, має органічно поєднуватися зі старим правом, виводитися з нього, щоб не поламати історичну традицію і не суперечити історично сформованим правовим уявленням, історичній правосвідомості народу» [19, с. 270].

В тому, що індивідуально-договірне регулювання, яке здійснюється шляхом укладення трудового договору (в основі якого діє трудовий договір), є правовим, є безсумнівним фактом. На регулятивну функцію договору давно вказувалось у юридичній науці

[20, с. 73]. Досліджуючи договірне регулювання трудових відносин, учені підкреслюють основну його відмінну рису: воно здійснюється шляхом договору, в основі якого лежить угода сторін.

Трудовий договір є юридичною конструкцією, шляхом якого здійснюється регулювання суспільних відносин у сфері праці, встановлення в юридичному аспекті значущих прав та обов'язків його суб'єктів. Наявний весь його правовий інструментарій у його традиційному баченні: норми права, правові приписи, що становлять основу договірного права, договірні правовідносини, реалізація прав та обов'язків, можливість державного примусу у разі невиконання обов'язків, тому договірні відносини є правовими відносинами, а індивідуально-договірне регулювання є видом правового регулювання.

Поняття та специфіка договірного регулювання трудових відносин.

Досліджуючи індивідуально-правове регулювання трудових відносин, деякі вчені ставлять знак рівності між автономним і договірним регулюванням як видом індивідуально-правового регулювання. Проте прирівнювати автономне регулювання та договірне – це як ставити знак рівності між колективно-договірним та індивідуально-договірним регулюванням, яке є взаємопов'язаним, але кожне має свою специфіку. Виокремлювати автономне регулювання як вид індивідуально-договірного (правового) регулювання у трудовому праві недоцільно. Вважаємо, що автономне регулювання за своєю природою властиве такій галузі права, як цивільне право, на що вказує сам метод цієї галузі. Автономність організаційно-майнового статусу учасників відносин є ознакою, притаманною майновим відносинам, які є предметом цивільного права. Автономність організаційно-майнового статусу учасників майнових відносин означає, що вони є самостійними суб'єктами, юридично незалежними один від одного. Такі суб'єкти не підпорядковані один одному та не мають владних повноважень над своїм контрагентом [21, с. 17]. Для автономного правового регулювання є характерними такі ознаки, як здійснення шляхом укладення односторонніх правочинів, тобто односторонніх дій (довіреність, заповіт, гарантія, відмова від спадщини, прийняття спадщини); незалежність від волевиявлення інших осіб, отже, правовий режим створюється в односторонньому порядку. Іншим прикладом автономії у цивільному праві є норма, викладена у ст. 12 ЦК України «Здійснення цивільних прав», де закріплено, що особа здійснює свої цивільні права вільно, на власний розсуд.

Як видно з наведених прикладів, правовий режим здійснюється в односторонньому порядку. Постає питання про те, чи передбачено це нормою трудового права. Так, за Н.І. Дівеєвою, одностороннє волевиявлення працівника, що не має яких би то не було владних повноважень, з позицій юридичних фактів за всіма ознаками відповідає односторонній угоді [22, с. 38]. До односторонніх трудових угод Н.І. Дівеєва відносить розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, відмову працівника від виконання робіт у разі виникнення безпосередньої небезпеки для його життя й здоров'я, обов'язкову вимогу для роботодавця вимоги працівника про переведення на іншу роботу. Вчена зауважує, що в рамках трудового правовідношення основним суб'єктам, а саме працівнику й роботодавцю, надано право здійснювати односторонні дії, і ставить риторичне питання про те, чи будуть вони односторонніми угодами. Звісно, відповісти на це питання потрібно заперечно. В цьому разі автономія передбачає першочергове волевиявлення, свободу свого носія, спрямовану на досягнення правового результату. Перш за все воля потенційного працівника спрямована на укладення трудового договору як угоди, як двостороннього акта, розірвання ж трудового договору, незалежно з ініціативи якої сторони, – це вже буде правовий наслідок, який спрямований на припинення трудового договору. Оперуючи цивільно-правовими конструкціями, автор штучно створює проблеми, відносячи трудові договори до односторонніх угод. Як і б односторонні дії не здійснювали сторони трудових відносин, вони будуть виникати, змінюватися чи припинятися з огляду на трудовий договір як двосторонню угоду. Принципова відмінність між режимними вимогами до договорів та одностороннім правочином полягає в тому, що в договорах індивідуальні правила поведінки у вигляді прав та обов'язків сторін формуються в результаті досягнутої угоди, а в односторонніх правочинах закон наділяє юридичною силою волевий акт одного суб'єкта права [23, с. 234].

Повертаючись до нормативної природи індивідуально-договірного регулювання, звісно, маємо розмежовувати «нормативне» (загальне, абстрактне) і «конкретне» (індивідуальне, одиничне), оберігаючи їх від змішування. Н.Г. Александров звертає увагу на можливість здійснення договорів двома частинами: у одній частині вони встановлюють правові норми, а в другій вони фіксують суб'єктивні права та обов'язки сторін, називаючи такі договори договорами змі-

шаного типу. При цьому він зауважував, що наявність договорів із двоюкою юридичною природою не ліквідує необхідності суворого розмежування понять «договір-угода» і «нормативний договір» [20, с. 72]. Отже, нормативно-індивідуальним необхідно вважати договір, що одночасно створює як нормативні, так і індивідуальні приписи. Трудовий договір, який лежить в основі індивідуально-договірного регулювання, є передусім джерелом суб'єктивних прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, отже, підзаконним правовим актом. Відповідно, вирішення цього питання необхідно шукати з абстрагуванням від загального розуміння природи змішаних нормативно-індивідуальних правових актів. Саме за абсолютизацією принципу *tertium non datur* (третього не дано, тобто будь-який правовий акт може бути або нормативним, або ненормативним) змішані акти необхідно виділяти в окрему самостійну групу [24, с. 29]. У тій частині, в якій вони містять правові норми, їх необхідно вважати нормативними, а в тій частині, де вони містять індивідуальні приписи, – правозастосовними.

Нормативна основа права складається з трьох елементів, а саме дозволів, велінь і заборон. Звісно, дозвільний тип правового регулювання трудових відносин є основою індивідуально-договірного регулювання. Однак це не означає витіснення дозвільним елементом інших компонентів, «пластів» юридичної матерії, а саме заборон і примусу. Присутність у нормах права великої кількості дозвільних елементів ще не означає великого об'єму свободи. Все залежить від якості, а не від кількості таких елементів дозвільного чи заборонного характеру, які у трудовому праві визначаються насамперед тим, наскільки у них присутні інститути, які можуть забезпечувати таку загальність, а таких інститутів достатньо: інститут трудового договору, інститут робочого часу, часу відпочинку, інститут заробітної плати, тому розмежувати змішані нормативно-індивідуальні акти на правотворчі і правозастосовні акти все ж таки можливо. Перш за все тут необхідно помінати акцент із змістовного на правоустановчий [25, с. 108]. Правовий акт, яким встановлюється нова правова норма, де забезпечується така можливість відповідними інститутами, необхідно визнати нормативним, якщо ж крім правових норм створюються також індивідуально-правові приписи, де не забезпечується така можливість відповідними інститутами, це буде нормативний акт з індивідуальним елементом. Отже, використовуючи ці критерії, можемо класифікувати (розділити) змішані дого-

вори на нормативні договори з індивідуальним змістом (індивідуальними приписами) та індивідуальні договори з нормативним змістом. Відповідно, перша група договорів буде віднесена до правотворчих актів, джерел нормативного регулювання, друга група договорів – до правозастосовних актів, джерел піднормативного регулювання.

Висновки

Індивідуально-договірне регулювання виступає видовим поняттям до родового (правового) регулювання. Це дає підстави стверджувати, що індивідуально-договірному регулюванню властиві всі ознаки правового регулювання. Водночас воно має свої специфічні (видові) ознаки, що зумовлені характером трудових відносин, в основі яких закладена праця.

Індивідуально-договірне регулювання складає специфіку розвитку трудового права як галузі та становить основу удосконалення правового регулювання трудових відносин.

Трудовий договір, який є основою індивідуально-договірного регулювання, належить до змішаних правових договорів, де у його змісті наявні як нормативні, так і індивідуальні правові приписи.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н.Д. Договір як підстава застосування закону до конкретних відносин праці. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2003. Вип. 187. С. 66–77.
2. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора. *Правоведение*. 2003. № 4. С. 81–93.
3. Гетьманцева Н.Д. Еволюція поняття трудового договору. *Ерліхівський збірник*. 2002. Вип. 3. С. 149–154.
4. Гетьманцева Н.Д. Новація умов трудового договору. *Юридична Україна*. 2007. № 3. С. 64–70.
5. Правоприменение: теория и практика / отв. ред. Ю.А. Тихомиров. Москва : Формула права, 2008. 432 с.
6. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. 2-е изд. Москва : Тип. Т-ва Кушнерев и К, 1912. VII. 806 с.
7. Рабинович П.М. Проблемы теории законности развитого социализма / науч. ред. В.Г. Сокуренко. Львов : Высшая школа, 1979. 204 с.
8. Dahm G. Volkerrecht Bd. I. Stuttgart, 1958. S. 12–13.
9. Петришин О.В. Право як соціально-юридичне явище: до постановки проблеми. *Вісник академії правових наук України*. 2007. № 4 (51). С. 3–18.
10. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : монографія Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
11. Цвік М.В., Ткаченко В.Д., Богачова Л.Л. та ін. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. О.В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
12. Заморська Л.І. Правова нормативність та її інституціоналізація в Україні : монографія. Одеса : Фенікс, 2013. 304 с.
13. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань : изд-во Казанского университета, 1976. 176 с.
14. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань : изд-во Казанского университета, 1984. 136 с.
15. Никитинский В.И., Хохрякова О.С. Недействительность договоров о труде. *Советское государство и право*. 1979. № 6. С. 81–87.
16. Советское трудовое право / под. ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. Москва : Юридическая литература, 1982. 504 с.
17. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. та ін. Трудовое право : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. Харків : Право, 2013. 496 с.
18. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт сравнительного анализа). Книга I. Москва : Статут, 2007. 301 с.
19. Козловський А.А. Право як пізнання: Вступ до гносеології права. Чернівці : Рута, 1999. 295 с.
20. Александров Н.Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений. *Ученые записки ВИЮН*. 1946. Вип. 6. С. 60–83.
21. Цивільне право України. Загальна частина : підручник / за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової, Р.А. Майданика. 3-тє вид, перероб. і доп. Київ : Юрінком-Інтер, 2010. 976 с.
22. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 ; Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2008. 50 с.
23. Егоров Ю.П. Правовой режим сделок как средств индивидуального регулирования. Новосибирск : Наука, 2004. 364 с.
24. Мицкевич А.В. Акты высших органов Советского государства. Москва : Юридическая литература, 1967. 172 с.
25. Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 ; Российская академия государственной службы. Москва, 2002. 188 с.

Nina Hetmantseva, Anna Mityrtytska. The nature and essence of individual-contractual regulation of social relations in the field of wage labor

The article reveals the legal nature of the individual contractual regulation of labor relations, which is based on an employment contract.

It is emphasized that the study of the problems of law enforcement only within the framework of positivism is imperceptible and at the same time ineffective, since the law has long been perceived as a "social phenomenon". This means that there should be an open space for a wide range of individual, collective regulators, including labor and collective agreements. It is stated that contractual law enforcement, like contractual lawmaking, is an objective, natural reality. Contractual enforcement is one of the varieties of law enforcement.

It is noted that, while providing appropriate meaning to individual acts in legal regulation, it would be logical not to highlight the normative-legal nature of individual-contractual regulation. After all, the essence of the individual-contractual method of regulation lies in the fact that the impact on the consciousness and further behavior of a particular employee is carried out by various individual legal means, in their correlation and combination with collective-contractual and state legal means, which does not exclude their specificity.

Revealing the legal nature of contractual regulation, attention is focused on the fact that law as a social value has, first of all, a person and his rights as its basis, therefore, state regulation, first of all, determines not the content of labor relations, but the limits of the rights of subjects of labor relations, allowing them to regulate their relations on an individual legal and collective legal basis through labor, collective agreements, social partnership agreements. Exploring the contractual regulation of labor relations emphasizes its main distinctive feature: it is carried out by means of a contract, which is based on the agreement of the parties.

It is argued that contractual relations are legal relations, and individual-contractual regulation is a type of legal regulation.

It is concluded that the labor contract, which is the basis of individual contractual regulation, refers to mixed legal contracts, where in its content there are both normative and individual legal prescriptions.

Key words: individual contractual regulation, labor contract, labor relations, contractual nature, legal regulation.