

Триняк Майя Вікторівна, доктор філософських наук, професор, професор кафедри філософії, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, <https://orcid.org/0000-0003-4981-8535>

## ХАРАКТЕРИСТИКА СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПІД КУТОМ КОМУНІКАТИВНОЇ РАЦІОНАЛЬНОСТІ

Триняк М.В. Характеристика свободи волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору під кутом комунікативної раціональності.

Метою статті є характеристика свободи волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору під кутом комунікативної раціональності. Автор зазначає, що трудовий процес, який здійснюється працівником під час реалізації його права на працю на підприємстві, в установі, організації у роботодавця, неминує передбачає комунікацію між сторонами трудового договору. Акцентовано увагу на розвитку правового регулювання відносин із реалізації права на працю, яке з розвитком суспільства отримало змогу охоплювати багаточисельні колективи, об'єднуючи працівників і використовуючи працю як засіб спільної активності. Доводиться, що, будучи рівними на етапі укладення трудового договору і добровільно проявляючи свою волю, працівник і роботодавець не втрачають цієї рівності і цього права: перебувати у правовідносинах за своєю волею. Ця моральність набула нормативності завдяки оформленню сучасного змісту норми ст. 32 КЗпП України. Робиться висновок, що комунікація сторін трудового договору, що відбувається у ході виробничого процесу, дозволяє визначитись працівнику і роботодавцю у подальших діях; зрозуміти, що потрібно як для продовження ефективності роботи підприємства, так і для відкриття нового потенціалу цих відносин, і спрямувати зміну трудового договору саме на це. Завдяки прояву свободи волі сторін трудового договору, межі якого окреслені нормами чинного законодавства, побудованого з урахуванням морально-нормативної субстанції, відбувається ідентифікація свого місця у цих правовідносинах чи поза ними на найближчий проміжок часу. Очевидне значення угоди як домовленості сторін, що виступає підґрунтям трудового договору, визначає напрями та алгоритми можливої зміни останнього: за згодою обох сторін, у випадку погодження умов, що охоплюються змістом трудового договору, але не супротив волі іншої сторони, примусово.

**Ключові слова:** свобода волі сторін трудового договору, зміна трудового договору, працівник, роботодавець, трудові відносини, праця, трудовий договір, сторони трудового договору, переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, право на працю.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Одвічне людське бажання пізнання світу й встановлення закономірностей його розвитку та різних форм людського буття споконвіку обумовлювали існування та розвиток філософських течій. Не стала винятком і правова площина, в якій людина намагалася відобразити бачення справедливості, притаманне певному етапу розвитку суспільства.

За допомогою філософської категорії свободи волі правотворці визначали правові можливості суб'єктів права, наділяючи їх певними правами та обов'язками, які реалізовувались у правовідносинах. Відповідно проблематика досліджень свободи волі суб'єктів права у певних правовідносинах завжди мала свою не тільки теоретичну, але й практичну цінність. Адже за допомогою такого філософського погляду на зміст правових норм можна не тільки встановити, які саме правові можливості мають ті чи інші суб'єкти, але й деталізувати, у чому саме ці можливості полягають і на що вони можуть бути спрямовані задля встановлення стабільності трудових відносин, гармонічного перебування людини в суспільстві та запобігання її відчуженості в просторі комунікації, що призводить до втрати інтересу реалізації себе в цих правовідносинах та взаємодії із цим суб'єктом. Зокрема, це стосується прояву свободи волі працівника та роботодавця при зміні трудового договору – тієї форми реалізації прав на працю, в якій більшість громадян реалізують своє право на працю як втілення засобу комунікативної раціональності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Варто відзначити позитивний рух науковців-

правників у дослідженні проблем свободи волі. Зокрема, мова йде про дослідження Т.А. Занфірової [1], В.О. Савченка [2]. Однак, відверто кажучи, цього недостатньо для відповідної категорії у праві, норми якого впорядковують безліч правовідносин, а отже, які містять правила, що регламентують площину прояву свободи волі суб'єктів цих правовідносин.

Що стосується прояву свободи волі сторін трудового договору при його зміні, то в науці трудового права також можна нарахувати одиниці науковців, в полі зору яких знаходиться дослідження цих проблем (О.О. Коваленко [3; 4; 5; 6; 7], Я.В. Фатєєв [8; 9; 10]).

У цих роботах започатковано розгляд чинних норм трудового законодавства, що регламентують правові можливості працівника і роботодавця при різних різновидах зміні трудового договору, визначено їх межі з урахуванням філософського розуміння волі та свободи волі суб'єктів. Однак сьогодні, в умовах перегляду норм трудового законодавства в очікуванні прийняття такого бажаного нового кодифікованого акту, що регламентує трудові відносини, виникає необхідність продовжити обговорення цієї теми також у філософському ракурсі. Поготів, що у зазначених роботах мова йшла саме про прояв свободи волі сторін трудового договору, правові можливості сторін трудового договору. Але, видається, треба йти далі й охарактеризувати свободу волі у цій площині під кутом комунікативної раціональності задля визначення подальших маркерів ефективної правової регламентації зміни трудового договору у майбутньому Трудовому кодексі України, що і визначає мету цієї статті.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є характеристика свободи волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору під кутом комунікативної раціональності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Варто зазначити, що відсутність наукового інтересу у цій площині інших науковців не є показником того, що ця проблема не є актуальною. У період, коли Україна залишається єдиною державою минулого СРСР, яка не прийняла новий базовий нормативний акт з питань регламентації трудових відносин, реформа трудового законодавства з початку отримання Україною незалежності і досі триває, а необхідність прийняття Трудового кодексу не обговорює лише ледачий, очевидно, що потрібно глибоко проробити розуміння свободи волі сторін трудового договору, для того щоб визначити дієві механізми її прояву.

Варто погодитись із думкою, що «свобода як певний соціальний стан суспільства знаходить свій найбільш концентрований вираз у праві, у якому вона фактично матеріалізується, об'єктивується, трансформується у конкретні інститути. За характером права у даному суспільстві, його розвиненості, завершеності завжди можна судити про сутність та широту свободи, яку юридично визнає та допускає держава. Таким чином, право слугує офіційним мірилом існуючої свободи, засобом її охорони та захисту» [6, с. 67]. Норми права виступають своєрідним «ловцем свободи», створюючи умови для її існування, розвитку, а також справедливого користування суб'єктами права, не дозволяючи їм перетинати кордони правової площини та спрямовуючи на забезпечення від девіантної поведінки.

Так само відбувається із регламентацією взаємодії сторін трудового договору. Треба зазначити, що трудовий процес, який здійснюється працівником під час реалізації його права на працю на підприємстві, в установі, організації у роботодавця, немінуче передбачає комунікацію між певними сторонами трудового договору. Саме комунікація виступає засобом, що поєднує сторони трудового договору, дозволяючи вибудовувати трудові відносини як стабільного стійкого зв'язку, наповненого взаємними правами та обов'язками.

«Комунікація як процес порозуміння між людьми, гармонізації їхнього внутрішнього світу через діалог, як спілкування людей різних культур чи різних дискурсивних практик, цінностей, смислів та символів мала у XXI столітті всеохоплюючий і всепроникаючий характер» [11, с. 59].

Це простежується і в динаміці правового регулювання відносин із реалізації права на працю, яке з розвитком суспільства отримало змогу охоплювати багаточисельні колективи, об'єднуючи працівників і використовуючи працю як засіб спільної активності.

Виникаючі трудові правовідносини об'єднують різні, а іноді й зовсім протилежні інтереси. Без цього об'єднання і спрямування на спільну мету – створення сталого виробничого процесу, правовідносини не можуть існувати. Вони припиняються. І випадки припинення трудового договору за ініціативою будь-якої зі сторін трудового договору є саме

тими випадками, коли інтереси працівника і роботодавця втрачають об'єднуюче начало. Сторони не бачать необхідності, потреби надалі залишатися у правовідносинах і припиняють їх, поринаючи у більшість випадків в пошук нових відносин, які задовільнять їх очікування.

Інша справа питання зміни трудового договору. В цьому випадку мова йде про пошуки оптимальних рішень, які виведуть на новий рівень комунікації сторін трудового договору, не допускаючи роз'єднання інтересів останніх.

Варто згадати обґрунтування Юргена Габермаса, який наголошує на важливості внутрішньої узгодженості дій суб'єктів. Він зазначає, що ця узгодженість досягається завдяки духовно-моральній спрямованості комунікативної дії, зазначаючи (і в цьому, вочевидь, з ним варто погодитись), що комунікація між людьми повинна орієнтуватися на діалог, досягнення консенсусу. І в цьому він цільне місце відводить моральній нормативності, яка, на його думку, історично формувалась як умова соціальності, як елемент прояву життя людини. «Споконвічно вона, інтегрована в норми структура суспільних відносин, ... має моральний характер» [12]. Водночас він вказує на багаторазове порушення цієї нормативності, що веде до виникнення конфліктів. «Таким чином, актуалізація комунікативної дії здійснюється, згідно з Габермасом, у сфері відносин між людьми. Критерієм ефективності комунікативної дії є досягнутий рівень згоди та взаєморозуміння між ними» [11, с. 62]. Отже, можна сказати, що критерієм ефективності правового регулювання виступає дійсний стан функціонування трудових відносин, результатами чого є відсутність непорозуміння, розбіжностей, конфліктів.

Порозуміння між суб'єктами правовідносин застосовується законодавцем при зміні трудового договору як природна морально-нормативна субстанція. Ст. 32 КЗпП України, яка визначає правила змін трудового договору акцентує увагу на комунікації сторін трудового договору, що супроводжують динаміку трудових відносин, а саме: «Переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, навіть разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених статтею 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщати його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних

умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці» [15, ст. 32].

Як справедливо зазначає О.О. Коваленко, аналізуючи зміни трудового договору, «динаміка відносин сторін трудового договору є реалізацію, передбачених для них законодавством та угодою, прав і обов'язків, яка відбувається за правилами, встановленими чинним законодавством. Ці правила ґрунтуються на деталізації правових можливостей сторін трудового договору при його зміні, які виступають межами їхньої свободи волі. Саме завдяки цим правилам формується правовий простір свободи волі сторін трудового договору і забезпечується охорона та захист їхніх прав і законних інтересів» [6, с. 286; 7, с. 227]. Також «свобода волі сторін трудового договору на етапі його укладення впливає на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору, і наслідки можуть залежати від змісту трудового договору» [8, с. 196].

Своєю чергою варто також погодитись із думкою, що «свободу волі сторін трудового договору слід характеризувати як можливість визначитись із певним варіантом поведінки, обрати його та реалізувати» [10, с. 305].

Юристи справедливо акцентують увагу на логічному наділленні сторін трудового договору певними можливостями у разі зміни трудового договору. Однак звернімо увагу, що законодавець сформував зміст норми ст. 32 КЗпП України зі спрямуванням на мораль, яка виступає підґрунтям угоди – трудового договору.

На право історично накладався відбиток моралі суспільства певної формації. У своїх нормах воно уособлювало ті, які вже склалися у суспільстві як наслідок бачення справедливості певного часу. Зрозуміло, що історичний екскурс дозволяє говорити про різні етапи моральності суспільства і відповідно різний рівень моральності правових норм. Звичайно, найбільший рівень моральності містять сучасні норми людської цивілізації демократичних країн Європи, уклад яких і є взірцем для створення правових стандартів, які потім намагаються імплементувати в своє законодавство інші країни.

Відносини, що склалися в процесі праці, також мали різні етапи і різний рівень моральності їх регламентації. Але як тільки ці відносини стали ґрунтуватися на трудовому договорі, варто констатувати найвищий рівень розвитку цивілізації та моральності норм, що регламентують ці відносини.

Будучи рівними на етапі укладення трудового договору і вільно проявляючи свою волю, працівник і роботодавець не втрачають цієї рівності і цього права: перебувати у правовідносинах за своєю волею. Ця моральність набула нормативності завдяки оформленню сучасного змісту норми ст. 32 КЗпП України.

Водночас, очевидно, вбачається мета таких змін – збереження ефективності функціонування виробництва, що дасть змогу тривати трудовим відносинам у тій якості, яка відповідає очікуванню сторін. Варто погодитись із Я.В. Фатєєвим, що «сама природа соціально-трудових зв'язків визначає динаміку, тобто зміну трудового договору як природну й, більш того, необхідну та доцільну складову існування та розвитку трудових правовідносин... І навпаки, зупинка на тому самому рівні, що й на момент укладання трудового договору, відсутність динаміки в трудових відносинах як вісної їхньої трансформації призводить до зникнення інтересу сторін трудового договору в цих відносинах, зумовлює відсутність бажання продовжувати трудові відносини на цьому підприємстві, в установі, організації» [9, с. 42].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Проведене дослідження дозволяє дійти висновку, що комунікація сторін трудового договору, яка відбувається у ході виробничого процесу, дає змогу працівнику і роботодавцю визначитись у подальших діях; зрозуміти, що потрібно як для продовження ефективності роботи підприємства, так і для відкриття нового потенціалу цих відносин, і спрямувати зміну трудового договору саме на це. Завдяки прояву свободи волі сторін трудового договору, межі якого окреслені нормами чинного законодавства, побудованого з урахуванням морально-нормативної субстанції, у найближчий час відбувається ідентифікація свого місця у певних правовідносинах чи поза ними.

Очевидне значення угоди як домовленості сторін, що виступає підґрунтям трудового договору, визначає напрями та алгоритми можливої зміни останнього: за згодою обох сторін, у випадку погодження умов, що охоплюються змістом трудового договору, але не супротив волі іншої сторони, примусово.

Питання реалізації комунікативної раціональності в регламентації зміни трудового договору мають ще багато невирішених завдань, зокрема за кожним з різновидів даної правової конструкції, що визначає подальші напрями наукових розвідок задля визначення маркерів ефективної правової регламентації у майбутньому Трудовому кодексі.

#### Література.

1. *Занфірова Т.А.* Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2010. 300 с.
2. *Савченко В.О.* Правова природа свободи волі: основоположні ідеї та дефініція. *ScienceRise. Juridical Science.* 2023. № 3. С. 4-10.
3. *Коваленко О.О.* Новели трудового законодавства України, що характеризують свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».* 2022. Випуск 35. С. 94-99. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8763>.
4. *Коваленко О.О.* Окремі проблеми впорядкування свободи волі сторін трудового договору в умовах поширення коронавірусної хвороби (COVID-19). *Актуальні проблеми юридичної науки та практики в XXI столітті: матеріали міжнародної науково-практичної конференції.* Рівне: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 171-174.
5. *Коваленко О.О.* Окремі проблеми свободи волі працівника та роботодавця крізь призму забезпечення

трудова прав у сучасному законодавстві в період пандемії COVID-19. *Правове регулювання суспільних відносин в умовах сталого розвитку*: матеріали X Міжнародної наук.-практ. конф. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. С. 22-25. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8738>.

6. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору. Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. 2015. 447 с.

7. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.

8. Фатієв Я.В. Поняття переміщення працівника та вплив прояву свободи волі сторін трудового договору на етапі його укладення на кваліфікацію різновидів правової конструкції змін трудового договору. *Зб Наук. пр. ХНПУ імені Г.С. Сковороди Право*. 2023. Випуск 38. С. 190-196.

9. Фатієв Я.В. Свобода волі сторін трудового договору при його зміні як категорія, що виступає провідником до стабільності трудових правовідносин. *Зб Наук. пр. ХНПУ імені Г.С. Сковороди Право*. 2020. Випуск 32. С. 40-45.

10. Фатієв Я.В. Воля і свобода волі як відправні категорії у визначенні правових можливостей сторін трудового договору. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 303-305. URL: [http://lsej.org.ua/4\\_2024/72.pdf/](http://lsej.org.ua/4_2024/72.pdf/).

11. Триняк М.В., Руденко С.О. Феномен множинної ідентичності в контексті парадигмального повороту від інструментальної до комунікативної раціональності. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*. Серія: філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2023. № 3 (58). С. 58-72. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewById/1844070>.

12. Habermas J. *Moral Consciousness and Communicative Action*. Cambridge: Polity Press. 1992. URL: [https://www.mids.ac.in/assets/doc/WP\\_138.pdf](https://www.mids.ac.in/assets/doc/WP_138.pdf).

13. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.

#### References.

1. Zanfirova, T.A. (2010). *Aksiologichno-normatyvni zasady filosofii trudovoho prava*. [Axiological and normative foundations of the philosophy of labor law]. KPU. Zaporizhzhia. Ukraine.

2. Savchenko, V.O. (2023). «Legal nature of free will: basic ideas and definition». *ScienceRise. Juridical Science*. № 3. pp. 4-10.

3. Kovalenko, O.O. (2022). «Amendments to the labor legislation of Ukraine, which characterize the freedom of will of the employee and the employer when changing the employment contract and ensure the right to safe and healthy working conditions during the period of martial law». *Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. H.S.Skovorody «Pravo»*. Issue 35. pp. 94-99. Available at: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8763>.

4. Kovalenko, O.O. (2020). «Separate problems of regulating the freedom of will of the parties to the employment contract in the conditions of the spread of the coronavirus disease (COVID-19)». *Aktual'ni problemy iurydychnoi nauky ta praktyky v XXI stolitti*. [Okremi problemy vporiadkuvannya svobody voli storin trudovoho dohovoru v umovakh poshyrennia koronavirusnoi khvoroby (COVID-19)]. *Proceeding of the Materials of the mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii. Vydavnychij dim «Hel'vetyka»*. Rivne. Ukraine.

5. Kovalenko, O.O. (2021). «Separate problems of freedom of will of the employee and the employer through the prism of ensuring labor rights in modern legislation during the COVID-19 pandemic». *Pravove rehuliuвання suspil'nykh vidnosyn v umovakh staloho rozvytku*. [Okremi problemy svobody voli pratsivnyka ta robotodavtsia kriz' pryzmu zabezpechennia trudovykh prav u suchasnomu zakonodavstvi v period pandemii COVID-19]. *Proceeding of the Materials of the X Mizhnarodnoi nauk.-prakt. conf. KPI im. Ihoria Sikors'koho*. Kyiv. Ukraine. Available at: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8738>.

6. Kovalenko, O.O. (2015). *Pravovi problemy svobody voli storin pry ukladanni, zmini ta pryypynenni trudovoho dohovoru*. [Legal problems of freedom of will of the parties when concluding, changing and terminating an employment contract]. Ph.D. Thesis: 12.00.05. KhNPU im. H.S. Skovorody. Kharkiv. Ukraine.

7. Kovalenko, O.O. (2015). *Svoboda voli pratsivnyka i robotodavtsia ta ii vplyv na ukladannya, zminu ta pryypynennia trudovoho dohovoru*. [Freedom of will of the employee and the employer and its influence on the conclusion, change and termination of the employment contract]. KhNADU. Kharkiv. Ukraine.

8. Fatiev, Ya.V. (2023). «The concept of moving an employee and the influence of the manifestation of freedom of will of the parties to an employment contract at the stage of its conclusion on the qualification of varieties of the legal construction of changes to the employment contract». *Zb Nauk. pr. KhNPU imeni H.S. Skovorody Pravo*. Issue 38. pp. 190-196.

9. Fatiev, Ya.V. (2020). «Freedom of will of the parties to the labor contract when it is changed as a category that acts as a guide to the stability of labor relations». *Zb Nauk. pr. KhNPU imeni H.S. Skovorody Pravo*. Issue 32. pp. 40-45.

10. Fatiev, Ya.V. (2024). «Will and freedom of will as starting categories in determining the legal capabilities of parties to an employment contract». *Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal*. № 4. pp. 303-305. Available at: [http://lsej.org.ua/4\\_2024/72.pdf/](http://lsej.org.ua/4_2024/72.pdf/).

11. Tryniak, M.V., Rudenko, S.O. (2023). «The phenomenon of multiple identity in the context of the paradigm shift from instrumental to communicative rationality». *Visnyk Natsional'noho iurydychnoho universytetu imeni Yaroslava Mudroho. Seriin: filozofia, filozofia prava, politolohiia, sotsiolohiia*. № 3 (58). pp. 58-72. Available at: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewById/1844070>.

12. Habermas, J. (1992). *Moral Consciousness and Communicative Action*. Polity Press. Cambridge. England. Available at: [https://www.mids.ac.in/assets/doc/WP\\_138.pdf](https://www.mids.ac.in/assets/doc/WP_138.pdf).

13. Кодекс законів про працю України: Закон України. (1971). [Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine]. № 322-VIII dated December 10, 1971. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.

#### Abstract.

Tryniak M. *The characteristics of the freedom of will of the employee and the employer when changing the employment contract from the angle of communicative rationality.*

The article aims to characterize the freedom of will of the employee and the employer when changing the employment contract from the perspective of communicative rationality. The author notes that the employee's labor process during the exercise of his right to work at the employer's enterprise, institution, or organization inevitably involves communication between the parties to the employment contract. Attention is focused on the development of legal regulation of relations with the realization of the right to work, which, with the development of society, was able to cover numerous collectives, uniting workers, and using work as a means of joint activity. It is proven that by being

equal at the stage of concluding an employment contract and freely expressing their will, the employee and the employer do not lose this equality and this right to be in a legal relationship according to their will. This morality has acquired normativity thanks to the design of the modern content of the norm of Article 32 of the Code of Criminal Procedure of Ukraine. It is concluded that the communication of the parties to the employment contract, which takes place during the production process, allows the employee and the employer to decide on further actions, to understand what is needed both to continue the efficiency of the enterprise and to open a new potential of these relations, and to direct the change of the employment contract precisely to it. Due to the manifestation of the free will of the parties to the employment contract, the boundaries of which are defined by the norms of the current legislation, built considering the moral-normative substance, identification of one's place in the given legal relationship or outside of it for the nearest period takes place. The apparent meaning of the agreement as an agreement of the parties, which is the basis of the employment contract, determines the directions and algorithms for possible changes to the latter: with the consent of both parties, in the case of agreement of the conditions covered by the content of the employment contract, but not against the will of the other party, forcibly.

**Keywords:** freedom of will of the parties to the employment contract; change of employment contract, employee, employer, labor relations, work, labor contract, parties of labor contract, transfer, transfer, change of essential working conditions, right to work.

Стаття надійшла до редакції 02.06.2024 р.

**Бібліографічний опис статті:**

Труняк М.В. Характеристика свободи волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору під кутом комунікативної раціональності. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 4. С. 106-110.

Труняк М. The characteristics of the freedom of will of the employee and the employer when changing the employment contract from the angle of communicative rationality. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 4, pp. 106-110.

УДК 347:349.4

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-4-21>

Янковський Валерій Андрійович, аспірант 3-го курсу, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, <https://orcid.org/0009-0002-8732-8211>

**ОБМЕЖЕНІ РЕЧОВІ ПРАВА НА ЗЕМЕЛЬНІ ДІЛЯНКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ**

**Янковський В. А. обмежені речові права на земельні ділянки сільськогосподарського призначення: стан і перспективи.**

Стаття присвячена питанням реалізації обмежених речових прав на земельні ділянки сільськогосподарського призначення. Проведено аналіз нормативно-правового забезпечення зазначеного питання та його доктринального опрацювання. Наголошено на проблемних складових, пов'язаних з реалізацією обмежених речових прав. З'ясовано, що чинне законодавство не містить визначення поняття «обмежені речові права», проте таке поняття може з'явитися під час оновлення цивільного законодавства. У науковій літературі немає однозначного погляду на правову природу обмежених речових прав, а отже є потреба в узагальненні різних точок зору. Запропоновано внести зміни до чинного законодавства з метою усунення наявних прогалин і забезпечення правової визначеності під час врегулювання відповідних відносин. Окремо встановлено, що в умовах сьогодення на перший план виходить мінливість речових прав за своїм змістом, і це ставить під питання абсолютний характер цих прав. Окреслена обставина викликає необхідність дослідження речового договору або розпорядчого правочину з огляду на те, що вони (ці права) можуть бути об'єктами таких договорів чи правочинів, а це потребує розроблення універсальної договірної підстави встановлення речових прав. Запропоновано в межах проведення рекодифікації цивільного законодавства, а також урахувавши особливості вітчизняної правової системи і специфіку вітчизняного законодавства, можливо розглянути питання запровадження такої конструкції, оскільки це забезпечить певну уніфікацію вітчизняного законодавства із законодавством ЄС. Під час проведеного дослідження використано метод правового аналізу та синтезу, системно-структурний, порівняльно-правовий і формально-логічний методи, які дозволили проаналізувати відповідне законодавство та доктрину, запропонувати внести зміни до цивільного законодавства.

**Ключові слова:** речові права, земельна ділянка, рекодифікація, чуже майно, речовий договір.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Наявна на сьогодні система речових прав, визначена цивільним законодавством, розрізняє право власності та інші речові права, які, своєю чергою, визначаються як речові права на чуже майно, серед яких виділені право володіння; право користування (сервітут); право користування земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб (емфітевзис); право забудови земельної ділянки (суперфіцій) та окремо визначена можливість встановлення законом інших речових прав на чуже майно. Питання належної роботи цієї системи є важливим як у доктрині цивільного, так і земельного права, оскільки саме за допомогою інституту речових прав визначається обсяг прав власника та користувача земельної ділянки сільськогосподарського призначення в кожному з перелічених випадків.

Особливого значення належне функціонування цієї системи набуває для правозастосовної практики, оскільки співвідношення права

власності та інших речових прав ставить низку спірних питань стосовно перетину цих прав у процесі їхньої реалізації та належного захисту цих прав у разі наявності якихось непорозумінь між правоволодільцями. Крім того, окремої складності належному функціонуванню окресленої системи речових прав додає необхідність здійснення державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень, тобто офіційного визнання і підтвердження державою фактів набуття, зміни або припинення речових прав на нерухоме майно, обтяжень таких прав шляхом внесення відповідних відомостей до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно. Така складність виникає внаслідок наявних прогалин відповідного законодавства, що викликає велику кількість зловживань у цій сфері.

Додатково треба зазначити, що сьогодні на перший план виходить мінливість речових прав за своїм змістом, і це ставить під питання абсолютний характер цих прав. Окреслена обставина