

Засвірюю:
Вчений секретар



М. А. Замгир

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Смолярова М.Л.

кандидат юридичних наук, доцент
Класичний приватний університет

Місце, яке посідають трудові відносини у житті кожної людини, обумовлює важливість науково обґрунтованого правового регулювання цих відносин, встановлення на законодавчому рівні таких умов праці та гарантій їх дотримання, які б сприяли збільшенню ефективності праці. Особливо це актуально для правового регулювання трудових правовідносин, які виникають, змінюються та припиняються між найманими працівниками і роботодавцем.

Юридична наука і практика не знають кращої юридичної форми втілення свободи праці у трудових відносинах, ніж трудовий договір. Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішення методологічних і теоретичних проблем трудового договору. Різні проблеми, пов'язані з його змістом, регулюванням, укладенням, зміною і припиненням, розглядалися у працях В. Венедиктова, Л. Лазор, П. Пилипенко, В. Прокопенка, О. Процевського, Н. Хуторян та інших учених. Однак, беручи до уваги дискусійний характер формулювання поняття "трудовий договір" у науці трудового права, необхідне продовження дослідження в обраному напрямі.

Метою статті є обґрунтування нового розуміння поняття "трудовий договір" крізь призму виокремлення ознак, які зумовлюють таку необхідність.

У науці трудового права трудовий договір розглядається в різних аспектах, а саме:

- як юридичний факт, який є головною підставою виникнення трудових правовідносин та існування його в часі і який виступає передумовою для виникнення та існування інших правовідносин;
- як основний інститут трудового права, тобто система правових норм, що регулюють прийняття на роботу (укладення трудового договору), переведення на іншу роботу (зміну умов трудового договору) та припинення трудового договору;

- як угоду про працю [1, с. 57].

Термін "договір" має багато значень, що обумовлюються різними нормами цивільного, господарського, трудового, земельного, міжнародного права. Кожна із цих та інших галузей права розглядає договір як різновид угод, що визначаються природою відносин, які становлять предмет регулювання цієї чи іншої галузі права.

Так, у "Юридичній енциклопедії" договір визначається як угода двох або більше сторін про встановлення, зміну чи припинення відповідних прав і обов'язків [2, с. 232].

Вперше легальне поняття "трудовий договір" було запропоновано в КЗпП УРСР 1922 р. Відповідно до ст. 27 КЗпП УРСР, трудовим договором визнавалась угода двох або більше осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. При цьому трудовий договір укладався як тоді, коли на підприємстві, установі та організації не був укладений колективний договір, так і тоді, коли такий договір був укладений.

Пізніше Законом України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки" від 20.03.1991 р. була змінена ст. 21 КЗпП України, яка давала легальне визначення трудового договору. В новій редакції цієї статті термін "підприємство, установа, організація" був замінений терміном "власник або уповноважений ним орган".

Відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови пра-

ці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Законодавче визначення трудового договору вказує на його двосторонній характер і розглядає його як угоду.

Аналогічні визначення поняття трудового договору дає і цілий ряд науковців, які мають різні підходи до його визначення.

На думку П. Пилипенко, трудовий договір – це угода *intuitu personae*, що означає належність його до таких договірних зв'язків, які передбачають необхідність особистого виконання працівником роботи, визначеної угодою сторін [3, с. 153].

І. Котюк визначає трудовий договір як угоду, що укладається між роботодавцем і працівником з метою визначення змісту трудових відносин, які встановлюються або мають бути встановлені [4, с. 233].

Л. Грузінова зазначає, що трудовий договір – це основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи. Конституційне право громадян на працю здійснюється і через укладення трудового договору [5, с. 29].

Водночас деякі дослідники висловлювали думку, що трудовий договір – це акт індивідуального регулювання, при укладенні якого сторони виконують і використовують правові норми про працю. На цій підставі трудовий договір вважали близьким до актів реалізації норм права або навіть їхнього застосування. Аналізуючи проблеми індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, А. Безіна сформулювала висновок про те, що така діяльність не може бути віднесена до нормативного регулювання, в тому числі й локального, але водночас – не є правозастосуванням. Індивідуально-правове регулювання автор відносить до спеціального виду діяльності з реалізації правових норм [6, с. 22–27].

На нашу думку, поняття трудового договору більш широке, ніж його визначення. Для розкриття цього поняття треба враховувати не тільки його визначення, а й його функції, значення і роль у суспільній організації праці.

На основі трудового договору виникають трудові правовідносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняють включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються нормами трудового права. Цей акт волевиявлення людини здати в найм іншій людині свою спроможність працювати, який може здаватися незначним на фоні інших соціальних явищ, насправді є непорушним початком цілої сфери суспільного життя.

Значення трудового договору зумовлюється загальним характером праці. Праця є основою створення всіх соціальних благ, економічних і політичних процесів. Людина не може жити без праці. Саме в трудовій

діяльності вона не тільки створює матеріальні блага, а й самовиражається, соціально реалізовується як особистість та отримує моральне задоволення.

Трудова діяльність, яка здійснюється в рамках трудового договору, характеризується такими правовими ознаками:

- є юридично несамостійною, тобто такою, що відбувається в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи), або здійснюється окремим громадянином (фізичною особою);
- виникає не на основі власних засобів виробництва, а на кошти (капітал) власника;
- виникає не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і з* гарантованою оплатою праці;
- виконуються роботи певного виду (трудої функції);
- як правило, укладається на невизначений строк, і лише у випадках, встановлених законом, – на певний термін;
- здійснення трудової діяльності відбувається переважно в колективі працівників (трудоному колективі);
- протягом встановленого робочого часу виконується певний обсяг роботи (норми праці);
- у визначені терміни від роботодавця працівник отримує грошову винагороду за роботу, що виконується;
- роботодавець забезпечує гарантії у встановлених випадках;
- роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування працівника [8, с. 152–153].

За всієї різноманітності видів трудової діяльності сутність праці робітника, державного службовця, педагогічного працівника, керівника підприємства – єдина, їх правове становище обумовлюється договором трудового найму. Трудовий договір виступає універсальною моделлю трудового найму, визнаною у всіх країнах світу. Класифікація найманих працівників такою досить неоднорідна. Залежно від виконання трудової функції виділяється велика кількість категорій працівників з особливим правовим статусом (неповнолітні; жінки; іноземні працівники; державні службовці; робітники, що працюють удома; тимчасові працівники тощо). Правове регулювання трудових відносин кожної з таких категорій працівників має свою специфіку як результат диференціації трудового права.

На Заході загальноприйнятою є думка про те, що трудовий договір – це різновид цивільно-правового договору найму послуг, договір приватного права, який передбачає можливість поширення на нього загальних принципів і конструкцій цивільного зобов'язального і договірного права [9, с. 101].

Договірна форма залучення до праці – елемент демократії, який найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу у виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей.

Свобода праці має правове відбиття у договорі, сутністю якого є угода. Трудовий договір є угодою в трудовому праві, що виражає вільне волевиявлення відповідних суб'єктів. Суттєвою юридичною гарантією свободи праці є також заборона примусової праці. Конституція України визначила види трудової діяльності, які не вважаються примусовою працею (військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду, або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан).

Якщо провести порівняльний аналіз конституційних норм зарубіжних країн та України щодо трудових прав людини і громадянина, можна відзначити, що не всі вони врегульовують подібним чином ставлення держави до трудового статусу своїх громадян (підданих). Так, конституції Італії, Франції, Японії містять не лише право громадян на працю та обов'язок працювати. Згідно зі ст. 4 Конституції Італії, "кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному розвитку суспільства". Стаття 27 Конституції Японії встановлює: "Всі мають право на працю і зобов'язані працювати". У Преамбулі Конституції Франції 1958 р., де відтворюється наступність її принципів, зазначається "кожен зобов'язаний працювати і має право на отримання посади". В Конституції Російської Федерації проголошено, що праця є вільною, гарантується право кожного вільно обирати вид діяльності і професію, забороняється примусова праця [10, с. 12]. Норми Конституції як України, так і Російської Федерації закріплюють принцип свободи праці на відміну від вищезазначених конституційних норм зарубіжних країн.

За змістом ст. 56 Трудового кодексу Російської Федерації, трудовий договір – це угода між роботодавцем і працівником, відповідно до якої, роботодавець зобов'язаний:

- надати працівнику роботу за обумовленої трудової функції;
 - забезпечити умови праці, передбачені Трудовим кодексом Російської Федерації, законами та іншими нормативно-правовими актами, колективним договором, угодами та локальними нормативними актами, що містять норми трудового права;
 - своєчасно та в повному розмірі сплачувати працівникові заробітну платню;
- а працівник зобов'язується:

- особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію;
- дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють в організації [10].

На нашу думку, ст. 56 Трудового кодексу Російської Федерації більш змістовно розкриває поняття "трудовий договір", аніж ст. 21 чинного КЗпП України. Звертає на себе увагу визначеність особистого характеру праці у змісті поняття трудового договору. Разом з тим визначеність особистого характеру праці передбачається у ст. 39 проекту Трудового кодексу України, де трудовий договір окреслено як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Дійсно це формулювання поняття "трудовий договір" більш відповідає реаліям сьогодення в Україні. Але варто зазначити, що негативним при визначенні поняття "трудовий договір" у проекті Трудового кодексу України є наділення законодавцем роботодавця такими функціями, як керівництво та контроль за виконанням роботи, передбаченої укладеним трудовим договором. На наш погляд, наділення зазначеними функціями роботодавця є зайвим, оскільки роботодавець не є фахівцем у будь-якій галузі знань і він не зможе здійснювати керівництво та контроль за виконанням працівником його трудової функції, обумовленої трудовим договором. Але водночас доцільно звужити вищезазначені функції роботодавця до контролю та нагляду за додержанням виконання працівником вимог щодо охорони праці та правил внутрішнього трудового розпорядку.

Отже, стає зрозумілим, що поняття "трудовий договір" є основоположним при застосуванні законодавства про працю України, а тому виникає необхідність у його переосмисленні та отриманні результатів у процесі наукових досліджень. На основі цих результатів необхідно здійснити вдосконалення законодавства у сфері правового регулювання укладення, зміни та припинення трудових договорів з працівниками.

Вважаємо, що для більш точного формулювання поняття "трудовий договір" у законодавстві про працю України мають бути враховані такі складові ознаки цього поняття:

- договірний характер праці;
- визначеність сторін трудового договору;
- визначення трудової функції працівника;

- особистий характер праці;
- визначення кола основних обов'язків як працівника, так і роботодавця;
- недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю України.

Література

1. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособ. / [под ред. В.В. Жернакова]. - 4-е изд., перераб. и дополн. - Харьков : Одиссей, 2005. - 592 с.
2. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. - К. : Укр. енцикл., 1998. - Т. 2. - 744 с.
3. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.А. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; за заг. ред. П.Д. Пилипенка]. - К. : Ін Юре, 2008. - 536 с.
4. Котюк І. Курс правознавства : навч. посіб. / І. Котюк, О. Котюк. - К. : Версія : Видавець Іван Котюк. - 2005. - Ч. III : Основи приватного права України. - 269 с.
5. Грузінова Л.П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова. - К. : МАУП, 2003. - Ч. 2. - 136 с.
6. Безина А.К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А.К. Безина, А.А. Бикеев, Д.А. Сафина. - Казань, 1984. - 234 с.
7. Трудове право : підручник / [за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої]. - 2-ге вид., стер. - К. : Знання : КОО, 2001. - 564 с.
8. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. - М., 1999. - 289 с.
9. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України : навч. посіб. / Н.Б. Болотіна. - К. : Вид-во Паливода А.В., 2002. - 124 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [отв. ред. проф. Ю.П. Орловский]. - 2-е изд., испр., доп. и перераб. - М. : КОНТРАКТ : ИНФРА-М, 2006. - 1197 с.

Смолярова М.Л. Щодо визначення поняття трудового договору за законодавством про працю України

Анотація. У статті на основі проведеного аналізу вітчизняного та зарубіжного законодавства про працю щодо визначення поняття "трудова угода" зроблено спробу його переоцінювання відповідно до реалій сьогодення в Україні.

Ключові слова: трудова угода, угода, трудові відносини, угода, роботодавець, працівник.

Смолярова М.Л. Об определении понятия трудового договора по законодательству о труде Украины

Аннотация. В статье на основе проведенного анализа отечественного и зарубежного законодательства о труде относительно определения понятия "трудовой договор" осуществлена попытка его переоценки в соответствии с реалиями сегодняшнего дня в Украине.

Ключевые слова: трудовой договор, договор, трудовые отношения, соглашение, работодатель, работник.

Smoliarova M. About definition of labor agreement according to labour laws of Ukraine

Annotation. The article analysed national and foreign labour laws in reference to "agreement according" definition and revaluated it according to contemporary realities in Ukraine.

Key words: labor agreement, contract, labour relations, agreement, employer, employee.