

*Кириченко Т. М.,
старший викладач кафедри історії та
теорії права держави юридичного факультету
Херсонського державного університету*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ФОРМИ ЗАКРІПЛЕННЯ ВОЛЕВИЯВЛЕННЯ СТОРІН

Анотація. В статті охарактеризовані договірні відносини трудового права України та окремі проблеми реалізації трудових прав працівників, норми чинного законодавства в частині правового регулювання розірвання трудового договору. Внесені пропозиції до проекту Трудового кодексу України з метою адаптації його до Європейської соціальної хартії і інших міжнародно-правових актів.

Ключові слова: правове регулювання, договірні відносини розірвання трудового договору, правомірна поведінка, юридична література.

Постановка проблеми. Договірні відносини є основою трудового права України. Правове регулювання таких відносин здійснюється за допомогою різноманітних правових форм, що відрізняються за рівнем та способом. Вивчення договірних відносин правового регулювання здійснювалося вітчизняними науковцями лише фрагментарно, здебільшого в контексті дослідження тієї чи іншої форми трудового або цивільно-правового договору, в тому числі в роботах: О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової, В. В. Луця, І. І. Зазуляка, О. С. Іоффе, В. П. Мозоліна, О. Є. Харитонова та інших вчених [1; 2].

Метою цієї статті є здійснення теоретико-правового аналізу правового регулювання договірних відносин трудового договору як форми закріплення волевиявлення сторін, сукупності юридичних засобів, що являють собою механізм, за допомогою якого здійснюється правове регулювання трудових відносин. Правове регулювання трудових відносин має на меті впорядкувати трудові відносини, проте при цьому самі трудові відносини здійснюють безпосередній вплив на цей процес. Поряд із КЗпП правове регулювання договірних відносин регулюється цивільним кодексом, джерелами, а також іншими законами та кодифікованими актами. У ряді випадків КЗпП, Цивільний кодекс вказують, які саме закони підлягають застосуванню до відповідних правовідносин. Трудовий та цивільно-правовий договори є актами індивідуального правового регулювання, що укладаються конкретними особами для врегулювання договірних відносин. При цьому договір як документ, що містить договірні норми, є не лише актом індивідуального правового регулювання, але й джерелом права. Суть і значення трудового договору в конкретних правовідносинах найбільш яскраво відображаються у його змісті, яким визначається і саме правовідношення. Зміст договору – це сукупність умов (пунктів), визначених на розсуд сторін.

Аналіз останніх досліджень. Трудовий договір в сучасних умовах виступає найбільш дієвим способом забез-

печення трудових прав працівника. Відповідно до діючого Кодексу законів про працю «трудовий договір є угодою 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 розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. [3]

Виклад основного матеріалу дослідження. Суть численних дефініцій трудового договору в працях західних авторів можна коротко підсумувати так: трудовий договір – це договір, через який працівник зобов'язується працювати в обмін на заробітну плату і за наявності юридичної підпорядкованості. Із цього визначення випливає, що двома головними ознаками трудового договору є те, що працівник зобов'язується працювати на наймача під його керівництвом і за винагороду [4, с. 116]. Очевидно, що такий підхід є надто вузьким та не відображає соціальної сутності трудового договору, зводячи все до спрощеної схеми: від працівника – робоча сила; від роботодавця – гроші за використану робочу силу. Звичайно, що такий гіперболізований підхід обумовлюється економічними умовами життя в західних країнах, де переважну роль у захисті працівників відіграє не трудовий договір, а держава. Оскільки саме державою встановлюються всі пільги та гарантії, визначаються умови праці та отримання заробітної плати. Разом із тим, трудовий договір в західних країнах теж відіграє одну з ключових ролей у врегулюванні трудових відносин. Необхідно розуміти різницю у підходах західних та українських (російських) науковців до визначення сутності трудового договору, що обумовлюється різними історичними умовами розвитку економіки та політичних режимів. Але слід погодитися із В.І. Щербиною, що сьогодні в різних країнах трудовий договір «часто виступає як засіб подальшого посилення диференціації трудового права, розподілу працівників підприємства на групи, що мають різні умови праці та правове становище (строк договору, режим роботи, рівень заробітної плати тощо) [4, с. 117]. Вказаний автор, визначаючи правову природу та сутність трудового договору, дає таке його визначення: «1) це визначений правом засіб поєднання інтересів того, хто хоче заробляти собі на життя в умовах колективно організованої праці (трудоного), та того, хто використовує здібності людини до праці (роботодавця); 2) первинна юридична форма впорядкування

виробничого процесу, за допомогою якої визначається: місце, де буде працювати працівник; трудова функція працівника у роботодавця; час, який триватимуть ці зв'язки; виробничі та соціальні результати поєднання їх інтересів для працівника та роботодавця» [4, с. 117]. 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 [5; 6;]. 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 [7, 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 [8, с. 29]. 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-договірної 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 [9, с. 22-27]. На думку М.Л. Смоляровой, поняття трудового договору більш широке, ніж його визначення. Для розкриття цього поняття треба враховувати не тільки його визначення, а і його функції, значення і роль у суспільній організації праці [10, с. 47]. Автор вважає, що поняття «трудовий договір» є основоположним при застосуванні законодавства про працю України, тому 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. І. Гуцул вірно вказує, що розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій діяльності осіб, на практиці має велике значення, оскільки їх змішування може спричинити неправильне застосування законодавства [11]. Трудовий і цивільно-правовий договори по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють відмінні один від іншого правові наслідки. У випадку виникнення конфлікту між сторонами укладеного договору, необхідно чітко визначитись, який вид договору між ними був укладений, позаяк законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір. У разі виконання цивільно-правових договорів також не діють гарантії, які встановлені законодавством про працю України. Законодавством західних країн забезпечена трудовими гарантіями та пільгами переважна більшість (практично всі)

працівників, хоча і з певними обмеженнями в залежності від виду договору, в той час як в Україні внаслідок недосконалого викладення норм трудового законодавства більшість працівників укладають так звані «трудові угоди», що часто плутають із строковим трудовим договором, в результаті чого працівники залишаються поза межами правового впливу норм трудового законодавства, і не є захищеними перед свавіллям та порушенням їхніх прав з боку роботодавців [12, с. 528]. Слід погодитися із В.В. Лазор, що «в Україні на сучасному етапі розвитку ринкових умов багато сучасних факторів, таких як структурні зміни в економіці, соціальна політика держави, зміни у складі та характері робочої сили, стан зв'язків між зацікавленими сторонами трудового договору, між групами підприємців та працівників в цілому, поступове призупинення темпів економічного росту, інфляція, запити ринку праці та інше, здійснюють ефект розмивання сутності трудового договору» [13, с. 28]. Автор пропонує: «для закріплення позитивних якостей трудового договору було б доцільним підсилити ст. 21 Кодексу законів про працю України наступним положенням: «Роботодавець, в зв'язку з тим, що він відповідає за організацію та результати праці, підлягає контролю з боку представників працівників та уповноважених державою органів» [14, с. 30]. На наш погляд, роль та значення трудового договору дійсно потребують підсилення, тим більше в законодавчому порядку. Але з боку уповноважених державою органів за різними напрямками (податкова, пенсійний фонд, фонд соціального страхування на випадок безробіття тощо) роботодавець підлягає постійному контролю, що не завжди є ефективним. Досить часто перевірка є формальною, де основне завдання органу, що контролює – обов'язково знайти недоліки та доповісти про проведену перевірку. Робота в цьому напрямку є досить складною за своєю сутністю й вимагає застосування науково виважених, серйозно аргументованих підходів з урахуванням постійних змін в чинному законодавстві, необхідності прийняття Трудового кодексу України.

Формування цілей: метою дослідження є з'ясування основних теоретичних положень найважливішого засобу захисту й реалізації трудових прав працівників – трудового договору з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, вимог чинного законодавства та правозастосовної практики.

З огляду на це, вважаємо, що необхідним є: по-перше, підсилення ролі трудового договору для забезпечення прав працівників в сучасних умовах. Це можливе лише за прямою вказівкою в законі про необхідність укладати трудові договори із найманими працівниками, незалежно від строку такого найму; по-друге, ініціатива захисту своїх прав має лежати на працівниках. Оскільки, наприклад, якщо при укладенні трудового договору із ФОП працівник може проконтролювати цей процес (тому що він проходить за участю Державної служби зайнятості), то при укладенні трудового договору із юридичною особою працівник може переконатися в тому, що за укладенням трудовим договором здійснюються всі необхідні відрахування до відповідних фондів лише шляхом вимагання від роботодавця документального підтвердження здійснення таких відрахувань. Трудові договори, укладені із юридичною особою, ніде в зовнішніх державних органах (мається на увазі не внутрішня документація та внутрішній облік

документів) не реєструються. Всі відрахування робляться без зазначення прізвища. Відрахування за укладеним договором отримують конкретизацію лише раз на рік під час щорічної звітності до відповідних органів та фондів. Очевидно, що при таких умовах у разі виникнення спору при недобросовісній поведінці роботодавця щодо прав працівника на соціальне страхування та пенсійні відрахування, відповідно до укладеного трудового договору, його правоту можна буде доказати лише в судовому порядку. Отже, законодавець встановлює ретроспективний характер захисту прав працівників у випадку із укладенням трудового договору з юридичною особою. Такий підхід до захисту прав працівників можна простежити і в новому проекті Трудового кодексу в п. 10 ст. 6 «Регулювання трудових відносин»: «Якщо в судовому порядку встановлено, що цивільним договором фактично регулюються трудові відносини, до них застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства» [15]. Законодавством не встановлюється загальне правило, відповідно до якого всі особи, які виконують певні роботи, окрім прямо вказаних в кодексі (ст. 6 п. 8-9), вважаються працівниками та захищаються трудовим законодавством (як це зроблено в західних країнах), навпаки, лише після розгляду справи в суді та доведення, що в процесі виконання роботи, здійснюваної на підставі цивільного договору, фактично були наявні трудові відносини, тільки тоді до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства, а особа, відповідно, вважається найманим працівником та підлягає захисту згідно із положеннями трудового законодавства.

Висновки. В юридичній літературі по-різному визначаються поняття трудового договору, правового регулювання розірвання трудового договору та механізму його здійснення [17]. Аналіз стану розробки проблеми свідчить про те, що недостатньо дослідженим є питання щодо визначення правового регулювання договірних відносин загалом та ролі правового регулювання розірвання трудового договору зокрема. Це обумовлено різними факторами, в тому числі тими, що постійні інтеграційні процеси до міжнародних співтовариств змушують Україну корегувати її внутрішнє законодавство відповідно до міжнародних вимог, проте дані заходи часто є непослідовними або незавершеними. Підводячи підсумок вищевикладеному, зауважимо, що поняття та значення трудового договору в сучасному правовому регулюванні трудових відносин в Україні не відповідають основному завданню: виступати гарантією захисту прав працівника при врегулюванні індивідуальних трудових відносин. Поняття трудового договору, яке надається сьогодні як діючим КЗпП (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 розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін), так і Проектом Трудового кодексу (угода між працівником і

роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату) – не відображають реалії сьогодення та об'єктивного стану розвитку світу. Наприклад, у визначенні, що пропонується КЗпП, етимологічно невірно вказані сторони трудового договору (зокрема визначення роботодавця); у визначенні, що пропонується Проектом, вказується, що працівник, при виконанні роботи за трудовим договором, має додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, бути під керівництвом та контролем роботодавця, але в сучасних умовах набуває широкого розповсюдження віддалена робота, яка виконується вдома, та працівник зараховується до штату працівників підприємства. Якщо взяти за основу ту редакцію, що пропонується Проектом трудового кодексу України, то автоматично коло осіб, що можуть бути сторонами трудового договору звужується до переліку тих, що працюють із «підляганням внутрішньому трудовому розпорядку». Також додержання санітарно-побутових умов праці, по-перше, є прямим обов'язком роботодавця, що визначений в Проекті як обов'язок «створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці» (ст. 27), а тому не має сенсу через нього розкривати сутність трудового договору (бо тоді треба всі обов'язки роботодавця та працівника перелічувати у визначенні), по-друге, у тому ж самому випадку віддаленої роботи роботодавець не може простежити за санітарно-побутовими умовами, в яких працює працівник. Очевидно, що визначення трудового договору має бути об'єктивним, розкривати основну його сутність, відповідати умовам сьогодення. Тому визначення трудового договору, на нашу думку, має визначатися наступним чином: трудовий договір – це договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудову функцію), визначену цим договором на умовах, визначених у договорі, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечити безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування до державних органів, своєчасно, в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Таке визначення трудового договору враховує всі зазначені в процесі дослідження проблеми: 1) вірно вказуються сторони трудового договору; 2) враховуються сучасні тенденції розповсюдження виконання роботи вдома, але при цьому гарантії та пільги, встановлені трудовим законодавством, розповсюджуються на таких працівників також, оскільки вони працюють за трудовим договором та отримують страховий стаж; 3) вказується на один з основних обов'язків роботодавця – робити відрахування до державних органів, оскільки всі визначення не враховують, що трудовий договір укладається, насамперед, щоб отримати статус працівника (суб'єкта трудового права) та отримувати всі відповідні гарантії, встановлені трудовим законодавством, більшість з яких можлива саме внаслідок проведення вказаних відрахувань, 4) зазначається, що робота виконується на умовах, визначених договором, тобто

надається більше свободи при укладенні трудового договору, що дозволяє встановити прийнятні, але рівнозначно обов'язкові для обох сторін умови співпраці; 5) зберігаються сутнісні ознаки трудового договору тих визначень, що пропонувалися раніше. В статті здійснюється теоретико-правовий аналіз правового регулювання договірних відносин спираючись на аналіз поглядів теоретиків права та сучасне цивільне законодавство. Надані пропозиції до проекту Трудового кодексу України.

Література:

- Дзера О.В. Зобов'язальне право / За ред. О.В. Дзери. – К.: Юрінком-Інтер, 1998. – 912 с.
- Бобровник С.В. Проблеми теорії держави і права. Курс лекцій / С.В. Бобровник. – К.: КУП, 2004. – 120 с.
- Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України 1971, додаток до № 50, ст. 375.
- Щербина В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Щербина ; за заг. ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
- Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: [моногр.]/ Пилипенко П.Д. – Л. Вид. центр Львів. нац.ун-туім. І. Франка, 1999. – 214 с.
- Пилипенко Х. До питання про визначення «роботодавця» за трудовим правом України / Х. Пилипенко // Вісник Львів. – 2010. – № 50. – С. 208–215. С. 2.
- Котюк І. Курс правознавства : навч. посіб. / І. Котюк, О. Котюк. – К.: Версія Видавець Іван Котюк. – 2005. – Ч. III Основи приватного права України. – 269 с.
- Грузінова Л.П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 2. – 136 с.
- Безина А.К. Індивідуально-договорне регулювання труда рабочих и служащих / А.К. Безина, А.А. Бикеев, Д.А. Сафина. – Казань, 1984. – 234 с.
- Смолярова М.Л. Щодо визначення поняття трудового договору за законодавством про працю України // Право та державне управління. – 2010. – №1. – С. 45–49.
- Гуцул І. Трудовий договір чи угода? / Іван Гуцул // Правовий тиждень. – 2008. – 19.02. – № 8 (81). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=274>.
- Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, NN 40-44, ст. 356. Цивільний процесуальний кодекс України.
- Лазор В. В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Лазор В. В. – Луганск, 2001. – 179 с.
- Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII.
- Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.portal.rada.gov.ua>.
- Юридичний словник / За ред. Б.М. Бабія, Ф.Т. Бурчака, В.М. Корещького, В.В. Цветкова. – К: Гол. ред. Української Радянської енциклопедії, 1983. – 871 с.

Кириченко Т. М. Правовое регулирование трудового договора, как формы закрепление волеизъявления сторон

Аннотация. В исследовании охарактеризованы договорные отношения трудового права Украины и отдельные проблемы реализации трудовых прав работников, нормы действующего законодательства в части правового регулирования расторжения трудового договора. Внесены предложения к проекту Трудового кодекса Украины с целью адаптации его к Европейской социальной хартии и других международных документов.

Ключевые слова: правовое регулирование, договорные отношения расторжение трудового договора, правомерное поведение, юридическая литература.

Kirichenko T. Legal regulation of employment contracts as a form sustaining will of the sides

Summary. The study described the contractual relationship of labor law in Ukraine and some problems of realization of labor rights, current legislation regarding regulation of termination labor contract. Making proposals to the Labour Code of Ukraine in order to adapt it to the European Social Charter and other international instruments.

Key words: legal regulation of contractual relations, termination of contract, lawful behavior, legal literature.