

Наньєва М. І.,

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ОЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ПОСТРАДЯНСЬКИХ КРАЇН

Анотація. У статті визначаються поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. Формулюються пропозиції щодо удосконалення відповідних норм Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, ознаки трудового договору, законодавство України, законодавство пострадянських країн.

Постановка проблеми. Проголошене статтею 43 Конституції України право на працю визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Положення ст. 43 Конституції України відповідають ст. 23 Загальної декларації прав людини, відповідно до частини першої якої кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

У сучасний період трудовий договір залишається основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника і роботодавця і займає особливе місце у трудовому законодавстві України та законодавстві пострадянських країн. Актуальним є питання про юридичну природу трудового договору і відмежування його від суміжних цивільно-правових договорів. Враховуючи підготовку до прийняття у другому читанні проекту Трудового кодексу України, необхідним є теоретичне обґрунтування поняття та ознак трудового договору, які мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті. Адже, у вітчизняній та західній науковій літературі трудовий договір розглядається як центральне поняття, головний інструмент трудового права, навколо якого групуються такі поняття, як дисципліна праці, заробітна плата, час роботи та час відпочинку, охорона праці. Ці питання розглядаються у концептуальному плані в контексті прав та обов'язків сторін трудового договору.

Дослідженню теоретичних та практичних проблем трудового договору присвячені праці таких вчених, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Б. А. Римар, В. Г. Ротань, С. О. Сільченко, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Мега статті полягає у дослідженні поняття та основних ознак трудового договору за законодавством України та пострадянських країн, а також внесенні теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення відповідних норм Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. В період становлення трудового права основна увага в науці приділялася дослідженню трудового договору, що було цілком обґрунтовано. Як зазначає В. Єрьоменко, процес впровадження договірно-правових форм

реалізації громадянами права на працю розпочався задовго до прийняття Конституції України. Трудовий договір став значно впливати на організацію і умови праці з кінця 50-х років, а особливо з моменту набуття чинності КЗпП. Поступово втратили своє значення такі організаційно-правові форми залучення до праці, як: трудова повинність, трудова мобілізація, органибори, що забезпечували планомірне й масове використання праці репресованих, ув'язнених та переміщення робочої сили тощо. З'явилися нові форми реалізації права на працю, а також нові види трудового договору (наприклад, контракт – частина третя ст. 21 КЗпП). Врешті, завершальною ланкою цього процесу стало нормативне підтвердження у Конституції України заборони використання примусової праці та відмови від принципу обов'язковості праці [7, с. 17].

Законодавче визначення поняття трудового договору міститься у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) і трудових кодексах пострадянських країн. Відповідно до ст. 21 КЗпП 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 підпорядкуванням 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.

У низці колишніх радянських республік уже прийнято нові трудові кодекси або інші кодифіковані закони замість радянських КЗпП (Азербайджан, Білорусь, Казахстан, Росія, Таджикистан, Узбекистан, Молдова, Киргизстан, Вірменія), а в інших продовжують діяти істотно змінені КЗпП (наприклад, Україна) [13, с. 112]. В усіх кодексах визначається поняття трудового договору. Так, згідно зі ст. 56ТК РФ трудовий договір – це угода між роботодавцем та працівником, відповідно до якої роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за умовленою трудовою функцією, забезпечити умови праці, передбачені трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами та цією угодою, своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату, а працівник зобов'язується особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у даного роботодавця [1].

У ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь трудовий договір визначається як угода між працівником і наймачем (наймачами), відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом і дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а наймач зобов'язується надавати працівникові

обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, локальними нормативними актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату.

За Трудовим кодексом Грузії, окрім визначення поняття трудового договору (застосовується для характеристики видів трудового договору в ст. 6), закріплюється ще й поняття трудових відносин в ст. 2. За Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки (ст. 3) та Трудовим кодексом Республіки Таджикистан (ст. 26) разом із поняттям трудового договору одночасно закріплюється й поняття контракту, що не дає змоги відокремити контракт як особливу форму трудового договору. Законодавче визначення поняття трудового договору в ст. 45 ТК Республіки Молдова конкретизоване поняттям «індивідуального трудового договору», що підкреслює його як угоду про умови реалізації саме суб'єктивного права на працю.

Отже, в усіх трудових кодексах пострадянських країн та КЗпП України визначається поняття трудового договору як угоди між працівником і роботодавцем (наймачем) з перерахуванням їхніх основних трудових кореспондуючих обов'язків. При цьому в одних країнах дана дефініція наведена в ст. 1 кодифікованого закону, присвяченого основним поняттям і термінам, що використовуються (Білорусь, Казахстан), в інших – у розділах (главах), присвячених трудовому договору (Киргизстан, Росія, Таджикистан, Узбекистан). Перший підхід видається більш обґрунтованим, тому що поняття «трудова угода» є наскрізним поняттям у трудовому праві й використовується в різних правових інститутах.

Сторона, яка наймається, в усіх країнах іменується працівником. Що стосується сторони, котра наймає, то в різних країнах вона називається по-різному: роботодавець (у Російській Федерації, Таджикистані та ін.), наймач (у Білорусі та Киргизстані), власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (в Україні).

Разом з тим є деякі особливості порівняно з визначенням, яке міститься в ст. 21 КЗпП України. Так, у ст. 59 ТК РФ наголошується на тому, що працівник зобов'язується особисто виконувати визначену угодою трудову функцію. У ст. 1 ТК Республіки Білорусь зазначається, що працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом. На нашу думку, такі уточнення в законодавчому визначенні поняття трудового договору є позитивними і мають бути враховані й в українському законодавстві. Адже в ст. 21 КЗпП не зовсім конкретно сформульовано зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену угодою. Також точніше було б зазначити яку саме роботу працівник зобов'язується виконувати.

У частині першій ст. 31 проекту Трудового кодексу України вже враховано деякі позитивні моменти в трактуванні поняття трудового договору і передбачається, що трудова угода – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), 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.

Законодавче визначення трудового договору, як і будь-яке визначення того чи іншого поняття, не можна вважати повним, таким, що адекватно виражає його зміст і значення. Поняття

трудова угода є більш широким і глибоким, ніж його визначення законодавцем. Для розкриття поняття трудового договору необхідно враховувати не тільки його визначення як угоди між працівником і роботодавцем, а й його функції, значення, тобто, соціально-економічну і правову роль. Тому в науці трудового права трудова угода розглядається у декількох значеннях.

Як вважають Г. І. Чанишева і Б. А. Римар, трудова угода як багатозначне поняття слід розглядати: 1) як угоду про працю в якості найманого працівника; 2) як основну форму реалізації конституційного права людини і громадянина на вільну працю, яка гарантує реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівника; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування у часі та розвитку індивідуальних та колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі та науки трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форму підбору кадрів роботодавцем. У проекті Трудового кодексу України (ст. 11) передбачено ще одне значення трудового договору – як одного із способів регулювання трудових відносин. Закріплення у законопроекті ролі трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин свідчить про посилення договірних основ трудового права [14, с. 150, 151].

Усі науковці сходяться на тому, що як інститут трудового права трудова угода у ринковій економіці посідає центральне місце в цій галузі права, поряд із тим, як вважає М. Міщук, правове і народногосподарське значення трудового договору полягає в тому, що він є: 1) головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України; 2) важливою передумовою виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими інститутами трудового права (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо); 3) підставою включення працівника в трудовий колектив і правовою формою включення працівника в суспільну кооперацію праці; 4) виконує й охоронну роль, тобто охороняє працівника від шкідливих умов праці, його честь і гідність у трудовій діяльності [9, с. 19].

На нашу думку, трудова угода можна також розглядати ще й як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивного права, форму реалізації конституційного права громадян на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин. Також трудова угода треба розуміти саме як угоду про умови реалізації суб'єктивного права на працю, як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин, які і породжують права та обов'язки сторін і обумовлюють юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем. Трудова угода виражає намір особи реалізувати своє право на працю. Сам по собі трудова угода не породжує юридичних зв'язків.

Ознаки трудового договору були сформульовані ще з часів першого легального визначення трудового договору, яке було закріплене у КЗпП 1922 року, й аналізуються до сьогоднішнього часу з урахуванням змін, які були внесені в поняття «трудова угода».

Так, І. С. Войтинський обґрунтував наступні ознаки трудового договору: 1) несамостійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менш встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами

КЗпП, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору [6, с. 29].

Вчений підкреслював, що трудовий договір в СРСР є організаційною формою залучення до праці, як основні його ознаки виділяв добровільність найму, надання особою, яка наймається, своєї робочої сили у розпорядження наймача і сплачуваність праці.

К. М. Варшавський визначав три істотних ознаки трудового договору: 1) наявність угоди сторін; 2) обов'язок однієї сторони надати свою робочу силу іншій; 3) обов'язок іншої сторони сплатити винагороду [4, с. 38, 44].

А. Ю. Пашерстник як ознаки трудового договору виділяв: 1) залучення до праці за угодою сторін; 2) встановлення заздалегідь роду роботи, що охоплює й ознаку підлягання сторін трудового договору внутрішньому трудовому розпорядку; 3) виплата винагороди відповідно до кількості та якості праці за заздалегідь встановленими розцінками; 4) забезпечення умов праці відповідно до вимог законодавства [10, с. 200, 201].

О. С. Пашков звів ознаки трудового договору до трьох ознак, що традиційно виділялися у вітчизняній науці: 1) предметної (виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою); 2) організаційної (підлягання виконавця роботи внутрішньому трудовому розпорядку підприємства); 3) майнової (оплата праці за заздалегідь встановленими ставками, окладами й розцінками) [11, с. 64].

Трудова діяльність, яка відбувається в рамках трудового договору, на сьогоднішній день характеризується такими правовими ознаками: праця юридично несамостійна, така, що має місце в рамках певного підприємства, установи, організації або підприємницької діяльності окремого громадянина; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника і під гарантовану оплату; а також передбачаються такі умови: виконання роботи певного виду; трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і лише у випадку, встановленому законом, на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається, зазвичай, в колективі працівників; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [3, с. 214].

На нашу думку, потрібно виділити ще такі ознаки трудового договору, як добровільність та оплатність. Особливе значення надається добровільності трудового договору – проявлення свободи праці, що виключає позаекономічний примус. Мається на увазі свобода вибору партнера, свобода розірвання трудового договору, свобода погоджуватися або не погоджуватися на надурочну роботу.

У сучасний період становлення ринкових відносин в Україні нові умови визначили нові тенденції в трудовому договорі. Фахівці виділяють два основні напрями.

Перший напрям. Відповідно до чинного законодавства зміст та форма трудового договору не є жорсткими адміністративними конструкціями, а тому є гнучкими і з часом втрачають стабільність. Формування ринку праці, зростання кількості безробітних, зупинення та банкрутство багатьох підприємств суттєво змінило положення роботодавця та працівника. Роботодавець став набагато сильнішим. Це проявляється у тому, що роботодавець у багатьох випадках нав'язує працівникові невідгідні для нього умови праці. А це суперечить нормам трудового законодавства.

Щодо другого напрямку, то трудовий договір поступово стає інструментом так званої «тіньової економіки». Значна частина трудових відносин відбувається без їх належного юридичного оформлення, що, у свою чергу, веде до розширення прав роботодавця та обмеження трудових прав працівника. У даному випадку працівники втрачають соціальні гарантії, які передбачені законодавством [8, с. 39, 40].

Правове регулювання праці обов'язково в тій або іншій мірі пов'язане з динамікою фактичних суспільних відносин: їх формуванням, розвитком, зміною, припиненням і ліквідацією. Саме відповідність юридичного закону реальній дійсності, об'єктивним суспільним процесам і закономірностям є головним чинником його ефективності. Юридичні закони не скасовують і не підміняють собою соціальні та економічні закономірності об'єктивного характеру. Держава за їх допомогою може забезпечувати лише приблизно правильне відображення відповідних об'єктивних стійких зв'язків життєдіяльності суспільства, впливаючи тим або іншим чином на динаміку розвитку останніх. Стратегічним завданням трудового права є забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним своїх здібностей до праці [5, с. 43]. Тому в сучасних соціально-економічних умовах особливе значення мають захисна та соціальна функції трудового договору. Саме трудовий договір гарантує захист працівників у рамках трудових правовідносин від незаконних відмови у прийнятті на роботу, переведення, звільнення, створення належних умов праці, своєчасне отримання і в повному обсязі заробітної плати тощо.

Висновки. Трудовий договір залишається центральним інститутом трудового права. Аналіз трудового законодавства України та законодавства пострадянських країн свідчить про те, що поняття «трудова угода» у кодифікованих законодавчих актах визначається як угода між працівником і роботодавцем. Дана дефініція сформульована або в ст. 1 кодифікованих актів, присвячених основним поняттям і термінам, що використовуються, або в розділах (главах), присвячених трудовому договору.

Сторона, яка наймається, в усіх країнах іменується працівником. Що стосується сторони, котра наймає, то в різних країнах вона називається по-різному: роботодавець (у Російській Федерації, Таджикистані та ін.), наймач (у Білорусі та Киргизстані). Тільки в КЗпП України застосовується термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа»). В усіх кодексах визначаються конкретні обов'язки кожної із сторін трудового договору, що є специфічним для даного поняття.

Поняття трудового договору є більш широким і багатоспектним, ніж його визначення законодавцем. Для розкриття поняття трудового договору необхідно враховувати не тільки його визначення як угоди між працівником і роботодавцем, а й його функції, значення, тобто, соціально-економічну і правову роль. При цьому у законодавчому визначенні трудового договору за КЗпП України і трудовими кодексами, прийнятими на пострадянському просторі, відображені основні ознаки трудового договору, сформульовані в науці трудового права.

Законодавче визначення поняття трудового договору не є досконалим. У ст. 21 КЗпП України не конкретно сформульовано зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену угодою. Також потрібно було б зазначити яку саме роботу працівник зобов'язується виконувати. Аналогічні уточнення слід внести й до частини першої ст. 31 проекту Трудового кодексу України.

Література:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://kzotrfl.ru>.
2. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. В. І. Прокопенка. – Харків: Консум, 2003. – С. 832.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К. : Вікар, 2005. – 725 с.
4. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. – Л., 1924.
5. Венедіктов В. С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства / В. С. Венедіктов // Юридичні науки, 2013. – С. 42-44.
6. Войтинский И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. – 1923. – № 9. – С. 27-44.
7. Єрьоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В. Єрьоменко // Право України. – 1999. – № 1. – С. 16-19.
8. Коваленко-Кужольна З. Поняття та зміст трудового договору у проекті Трудового кодексу України / З. Коваленко-Кужольна // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 4. – С. 39-42.
9. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. канд. наук: 12.00.05 / М. О. Міщук. – Х., 2008. – 22 с.
10. Пашерстник А. Е. Право на труд. – М., 1951.
11. Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А. С. Пашков. – М., 1961.
12. Сільченко С. Окремі питання застосування законодавства про строковий трудовий договір у судовій практиці / С. Сільченко // Юридичний радник. – 2007. – № 5 (19). – С. 58-63.
13. Томашевский К. Л. Правовое регулирование трудовых договоров государства-участниках Содружества Независимых Государств / К. Л. Томашевский // Трудовое право. – 2003. – № 4. – С. 111-114.
14. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – О. : Фенікс, 2011. – 176 с.

Наньева М. И. Понятие и основные признаки трудового договора по законодательству Украины и постсоветских стран

Аннотация. В статье исследуются понятие и основные признаки трудового договора по законодательству Украины и постсоветских стран. Формулируются предложения по совершенствованию соответствующих норм Кодекса законов о труде Украины и проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовой договор, признаки трудового договора, законодательство Украины, законодательство постсоветских стран.

Nanieva M. Concept and main signs of the lab our contract under the legislation of Ukraine and former Soviet countries

Summary. The article studies the concept and main features of the lab our contract under the legislation of Ukraine and the former Soviet countries. Formulated proposals to improve the relevant provisions of the Lab our Code of Ukraine and draft Lab our Code of Ukraine.

Key words: lab our contract, signs of lab our contract, legislation of Ukraine, former Soviet countries legislation.