

*Дейнека В. С.,**аспірант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УКРАЇНІ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню категорії «трудоий договір» в українському законодавстві як в історичному аспекті, так і в сучасних реаліях. Завдяки аналізу перших актів вітчизняного законодавства встановлено, що чинне визначення «трудоий договір» є історично сформованим. Проте, зважаючи на динамічність відносин, наведено аргументи, що воно неповністю відповідає сучасним тенденціям здійснюваної працівником роботи за трудовим договором. Зроблено висновок, що в чинному КЗпП України варто акцентувати увагу на особистісному характері праці та змінити застарілі конструкції, як-от «підлягання внутрішньому трудовому розпорядку». Досліджено законопроекти «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці» та «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення захисту прав працівників при укладенні трудового договору та відсторонення від роботи», у яких містяться пропозиції щодо нової редакції поняття «трудоий договір». Наголошується, що визначення, сформульовані в цих проектах, є досить схожими й потребують деяких уточнень. Крім того, проаналізовано Рекомендацію Міжнародної організації праці «Про трудове правовідношення» № 198, де визначено кваліфікуючі ознаки відповідних правовідносин. Зокрема, зосереджено увагу на характеристиках роботи й виплатах. З урахуванням вищенаведених актів, позицій учених і правил логіки запропоновано авторське поняття «трудоий договір».

Ключові слова: трудоий договір, трудова функція, роботодавець, власник підприємства, установи, організації або уповноваженим ним орган, працівник.

Постановка проблеми. Трудоий договір – центральний інститут трудового права, будучи сформованим наприкінці ХІХ сторіччя, він і на цей час посідає чільне місце в трудовій системі, оскільки саме на нього вимогами сьогодення покладена важлива соціальна функція – бути регулятором порядку виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), трудоий 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 розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [1]. Незважаючи на те що в КЗпП України міститься дефініція, вона

не відображає всієї повноти сучасних відносин у відповідній сфері.

Питаннями трудового договору займалося багато вчених, серед них – Н.Б. Болотіна, Д.С. Девізорів, М.І. Наньєва, В.І. Прокопенко, О.В. Смирнов, О.М. Ярошенко.

Мета статті – провести систематизацію еволюції категорії «трудоий договір».

Виклад основного матеріалу дослідження. Перші теоретичні розробки концепції трудового договору беруть свій початок із кінця ХІХ – початку ХХ століть. Саме в цей період Л.С. Таль виокремив 4 основні елементи (ознаки) трудового договору: 1) тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ; 2) робітник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця; 3) підкорення робітника внутрішньому порядку й хазяйській владі; 4) обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [2, с. 26].

Якщо розглядати розвиток законодавства України, то варто почати з Кодексу законів про працю 1918 року, де закріплювалася загальна трудова повинність. За словами І.С. Войтинського, Кодекс 1918 року значною мірою відобразив розвинену тенденцію до твердого централізованого регулювання [3, с. 31].

На законодавчому рівні поняття «трудоий договір» уперше зафіксовано в КЗпП УРСР 1922 року. Згідно з ч. 1 ст. 27 цього Кодексу, трудовим договором визнавалася угода двох або більшої кількості осіб, за якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду [4]. При цьому трудоий договір укладався як тоді, коли не було колективного договору, так і тоді, коли такий договір був укладений. Проте наведені в ст. 27 терміни «найманий» і «наймач» були не прийняті для позначення сторін соціалістичного трудового договору, бо під найманою працею розумілася праця працівника, котрий позбавлений знарядь і засобів виробництва та продає свою фізичну здатність до праці. Указівка в цій статті на те, що це угода «про надання робочої сили», не давала змоги відокремити трудоий договір від інших суміжних договорів про працю, бо не містила такої суттєвої ознаки трудового договору, як підпорядкування працівника встановленому внутрішньому трудовому розпорядку. У визначенні також була відсутня вказівка на обов'язки сторін за трудовим договором, нарешті, з огляду на оплатний характер трудового договору, не наголошувалася специфіка цієї винагороди як заробітної плати, бо більшість інших договорів також є оплатними. Уважалося, що ці відносини склалися не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, які виконують конкретні трудові функції в загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства [5, с. 212–213].

У КЗпП УРСР 1971 року поняття трудового договору визначено в ч. 1 ст. 21. Термін «наймач» замінено на словосполучення «підприємство, установа, організація», а термін «особа, яка наймається» – на поняття «робітник і службовець». Згодом Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року внесено зміни до ст. 21 КЗпП України: замість терміна «адміністрація підприємства, установи, організації» застосовано термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», а замість терміна «робітник і службовець» застосовано термін «працівник». Пізніше Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 червня 1995 року словосполучення «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» доповнено словами «чи фізична особа».

Після внесення вищевказаних змін у законодавстві України закріплено й нині чинне визначення поняття «трудоий договір», проте все ж учені говорять про недосконалість такого визначення. Зокрема, М.І. Наньєва вказує на таке: 1) як сторони чинне законодавство визначає працівника й власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу. Фактично ж трудовий договір укладається від імені юридичної або фізичної особи; 2) визначення трудового договору в чинному КЗпП України не містить такої ознаки трудового договору, як особистий характер праці; 3) відсутність згадки, що робота за трудовим договором характеризується як трудова функція, однак це робота за певною спеціальністю, кваліфікацією, яка вимагає певних якостей, майстерності, знань, умінь і навичок; 4) термін «підлягання внутрішньому трудовому розпорядку» є застарілим і неприпустимим для сучасних трудових відносин [6, с. 24].

Крім уже запроваджених змін, подано Законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці», де трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату та забезпечувати належні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Таке визначення сьогодні є найбільш прогресивним.

Також у Проекті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення захисту прав працівників при укладенні трудового договору та відсторонення від роботи» від 20.02.2019 № 10069 під трудовим договором розуміється угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, нормативних актів роботодавця під керівництвом і контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату. Проте все ж такі дефініції не відображають ознак роботи, «визначеної цією угодою». Уважаємо за доцільне закріпити формулювання «виконувати роботу відповідно до трудової функції».

Як відомо, трудова функція – це конкретна, визначена в трудовому договорі робота з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації й посади працівника.

Варто звернутися до Рекомендації Міжнародної організації праці «Про трудове правовідношення» № 198. Пунктом 12 Рекомендації визначено дві групи кваліфікуючих ознак трудових правовідносин: а) той факт, що робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до визначеного графіку або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу; б) періодичність виплат винагороди працівникові; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівникові, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні та щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що вживаються працівником з метою виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Щоб сформулювати власну дефініцію трудового договору варто врахувати такі положення. По-перше, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови зазначено, що дефініція – це стисле логічне визначення, яке містить найістотніші ознаки визначуваного поняття [7, с. 290]. По-друге, в юридичній науці прийнято вважати, що правова дефініція – коротке визначення якого-небудь поняття, яке відображає суттєві ознаки явища, предмета [8, с. 171].

Якщо звернутися до науки логіки, то визначається, що характерною рисою поняття є те, що в ньому фіксуються не всі, а тільки суттєві ознаки предмета. Загалом установлення суттєвості ознаки являє собою складне пізнавальне і практичне завдання. У першому наближенні можна сказати, що суттєвими будуть ті ознаки, без яких сам предмет міркування не може існувати. Крім того, зміст поняття утворюють усі ті суттєві ознаки, які ми пов'язуємо з поняттям, що позначається, предметом [9, с. 53].

Так правова дефініція є визначенням правових явищ через виділення їх основних ознак. Трактуювання дефініції як визначення, напевно, стало причиною того, що у правових документах, які окреслюють правила нормопроекткування в Україні, а також наукових рекомендаціях щодо них ідеться саме про визначення насамперед термінів.

Висновки. Уважаємо за доцільне сформулювати визначення трудового договору через кваліфікуючі ознаки. Пропонуємо таке визначення: «Трудоий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник особисто виконує роботу на визначеному робочому місці й відповідно до трудової функції, згідно з вказівками та під контролем роботодавця, який зобов'язується виплачувати своєчасно й у повному обсязі заробітну плату, забезпечувати належні умови праці та дотримання вимог законодавства про працю, де працівник – це фізична особа, яка перебуває в трудових відносинах із роботодавцем, а роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа».

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 11.10.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/> (дата звернення: 20.02.2019).
2. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль : Тип. Губ. правл., 1913–1918. Ч. 1. 150 с.
3. Войтинский И.С. Трудовое право СССР : учеб. и учеб. пособия для вузов. Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1925. 364 с.
4. Кодекс законов о труде УССР (с изм. и доп. по 15 сентября 1926 г. и с алф. указ.). Харьков, 1926.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Фірма «Консум», 2000. 489 с.
6. Наньева М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 224 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ : ВТФ «Перун», 2007. 290 с.
8. Кашанина Т.В. Юридическая техника : учебник. Москва : Эксмо, 2007. 171 с.
9. Титов В.Д. Логіка : підручник. Харків : Право, 2005. 207 с.

Deineka V. The history, current state and prospects of the development of labor law legislation in Ukraine

Summary. The article is devoted to the category of the employment contract in the Ukrainian legislation as for the historical aspect and contemporary realities.

Through the analysis of the first acts of the domestic legislation established that the current definition of “contract of employment” is historically established. However, despite the dynamism of the relations arguments that such a thing is not fully consistent with modern trends of the employment contract. It is noted that in the current Labor code is to focus on personal nature of work and change outdated design as “to be subject of internal labor regulations”. Studied the draft laws “On amendments to some legislative acts of Ukraine on strengthening the protection of the rights of workers and to prevent the use of undeclared work” and “On amendments to the Labour Code of Ukraine on strengthening the protection of worker’s rights in the employment contract and dismissal from work”, which contained proposals for a new edition of the concept of “employment contract”. It is stressed that the definition in these projects are quite similar and require some clarification. Also was analyzed the Recommendation of the International labour organization № 198 “On the employment relationship”, which defined the constituent elements of labor relations. In particular, attention is focused on the characteristics of the work and payments. Considering the acts above, the position of scientists and the rules of logic the author’s definition of the employment contract was proposed.

Key words: employment contract, labor function, employer, owner of the enterprise, institution, organization or its authorized body, employee.