

РОЗДІЛ 9. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.106

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.1>

ЩОДО ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Білоха А.І.,
*здобувач вищої освіти першого року навчання,
спеціальність 081 - Право,
третьій освітньо-науковий рівень доктор PhD
кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»
a.i.bilokha@khai.edu
<https://orcid.org/0000-0002-0602-1297>*

Білоха А.І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин.

Стаття присвячена комплексному аналізу поняття трудового договору як підстави виникнення трудових відносин, що характеризують собою зацікавленість та ступінь волевиявлення сторін таких правовідносин. Так як трудовий договір займає центральне місце в системі трудового права, ним регламентується волевиявлення сторін, які його укладають. Проте наразі положення про трудовий договір, трудові правовідносини, що виникають з такого договору закріплені в досить старому, на думку автора, нормативно-правовому акті, що зумовлює виникнення різноманітних підходів в трактуванні конкретного поняття трудового договору. Автором розглянуто поняття трудового договору у відповідності з частиною першою статті 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України), статті 31 проекту Трудового кодексу України 2019 року. Зроблено висновок, що поняття трудового договору у відповідності до статті 31 проекту Трудового Кодексу 2019 року є більш повним та актуальним стосовно визначення, яке регламентоване частиною першою статті 21 КЗпП України на даному етапі розвитку правової науки та законодавства в Україні. Саме в цьому визначенні поняття трудового договору з'являється обов'язок роботодавця надати працівникові роботу та обов'язок працівника особисто виконувати роботу в інтересах роботодавця. Проаналізовано різні погляди правознавців з приводу даного питання та досліджено, запропоновані науковцями, ознаки даного поняття. Автором окреслені основні ознаки трудового договору, серед яких варто виділити: волевиявлення сторін, строковість, додержання письмової форми, поширення на працівника гарантій та пільг тощо. У статті визначено момент виникнення трудових відносин, адже, на думку автора, він не є тотожним моменту укладення трудового договору і тому дане питання заслуговує більш детального розгляду. Також автором визначено класифікацію та перелічено види трудового договору за наступними критеріями: за часовим критерієм виділяють безстрокові, строкові трудові договори та договори, що укладаються на час виконання робіт; за формою укладання поділяють на усні та письмові; за формою організації праці можна виділити договір про надомну роботу, договір про дистанційну роботу, трудовий договір з нефіксованим робочим часом тощо, а також у частині третьій статті 21 КЗпП України передбачено особливу форму трудового договору – контракт.

Ключові слова: трудовий договір, ознаки трудового договору, момент виникнення трудових відносин, класифікація трудових договорів, угода.

Bilokha A. Regarding the concept of employment contract as the basis for the emergence of employment legal relationships.

The article is devoted to a comprehensive analysis of the concept of an employment contract as a basis for the emergence of labor relations, which characterize the interest and degree of will of the parties to such legal relations. Since the employment contract occupies a central place in the system of labor law, it regulates the will of the parties who conclude it. However, currently the provisions on the employment contract, labor relations arising from such a contract are enshrined in a rather old, in the opinion of the author, normative legal act, which causes the emergence of various approaches in the interpretation of the specific concept of the employment contract. The author considered the concept of an employment contract in accordance with the first part of Article 21 of the Labor Code (hereinafter - the Labor Code of Ukraine), Article 31 of the 2019 draft Labor Code of Ukraine. It was concluded that the concept of an employment contract according to Article 31 of the draft Labor Code of 2019 is more complete and relevant in relation to the definition regulated by the first part of Article 21 of the Labor Code of Ukraine at this stage of the development of legal science and legislation in Ukraine. Exactly in this definition of the concept of an employment contract that the employer's obligation to provide the employee with work and the employee's obligation to personally perform work in the employer's interests appear. Different views of legal scholars on this issue were analyzed and the features of this concept proposed by scientists were investigated. The author outlines the main features of an employment contract, among which it is worth highlighting: the will of the parties, timeliness, compliance with the written form, the extension of guarantees and benefits to the employee, etc. The article defines the moment of the emergence of labor relations, because, according to the author, it is not the same as the moment of concluding an employment contract, and therefore this issue deserves a more detailed consideration. The author also defined the classification and listed the types of employment contracts according to the following standards: according to the time criterion, open-ended, fixed-term employment contracts and contracts concluded for the duration of work are distinguished; according to the form of agreement, they are divided into oral and written; according to the form of labor organization, it is possible to distinguish a contract on out-work, a contract on remote work, an employment contract with non-fixed working hours, etc., and part three of Article 21 of the Labor Code of Ukraine provides for a special form of employment contract - a contract.

Key words: employment contract, signs of employment contract, moment of emergence of employment relations, classification of employment contracts, agreement.

Постановка проблеми. Трудовий договір займає центральне місце в системі трудового права, так як закріплює собою волевиявлення сторін, які його укладають. Проте наразі положення про трудовий договір, трудові правовідносини, що виникають з такого договору закріплені в досить старому, на наш погляд, нормативно-правовому акті, що зумовлює виникнення різноманітних підходів в трактуванні досить конкретного поняття трудового договору. Саме ж поняття трудового договору, що закріплене в частині першій статті 21 Кодексу законів про працю України, є застарілим, адже динаміка розвитку трудових правовідносин значною мірою випереджає стан їх нормативно-правової регламентації.

Стан опрацювання проблематики. Питання дефініції трудового договору, його правової природи вивчалось багатьма вітчизняними та закордонними дослідниками в галузі трудового права, серед яких Г.І. Чанишева, М.І. Наньєва, С.І. Іншин, І.І. Митрофанов, О.В. Плєскун, С.В. Вишновецьку, Н.Б. Болотіна, Б.С. Беззуб, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, Л.В. Голяк, В.В. Жернаков та інші. Проте, незважаючи на значний науковий внесок щодо правового регулювання трудових відносин, аналіз поняття «трудовий договір» потребує подальшого вивчення, а саме безпосередньо сучасне дослідження трудового договору як інституту трудового права, яке б дозволяло виявити позитивні кроки України євроінтеграційним курсом до спільноти європейських країн світу.

Метою статті є аналіз поняття трудового договору, його ознак та видів крізь призму Кодексу законів про працю, проєкту Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р., а також поглядів з даного питання науковців і формулювання авторської позиції.

Виклад основного матеріалу. Від початку XIX століття, коли розвиток промисловості набув широкого розмаху, на зміну панському і кріпацькому устрою прийшов новий, за яким правовідносини набули зобов'язального характеру, урегульованих цивільним правом. Працівник надавав результат своєї трудової діяльності роботодавцю в якості товару за певну винагороду, що ставило працедавця в більш вигідне положення відносно працівника. Згодом під час першої світової війни поширилась думка, що людська праця не є товаром, а є певною суспільною цінністю, й тому не може бути пред-

метом цивільного права. Відтоді почалося повільне виділення трудових правовідносин з цивільного права. Згодом на законодавчому рівні більшості країн були встановлені гарантії щодо належних умов праці: було запроваджено 8-годинний робочий день, з'явилися закони про охорону праці, її оплату, відпустки, колективні трудові договори. Завдяки таким змінам статус працівника і роботодавця було вирівняно.

Наразі процес розвитку трудових правовідносин не припинився. Виникають нові форми власності та методи господарювання, формується та удосконалюється ринок праці. Процеси, пов'язані з працею, стають більш сталими та зрозумілими широкому загалу, проте питання, що стосується виникнення трудових правовідносин, потребує більш глибокого дослідження та висвітлення.

Згідно з частиною 1 статті 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Конституцією безпосередньо закріплено право на працю та право на вільне волевиявлення особи стосовно працевлаштування. Таке волевиявлення здебільшого перетікає в процес укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, чим започатковуються правовідносини між цими двома суб'єктами.

Варто зазначити, що до 28 грудня 2014 р. підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем вважався фактичний допуск до роботи. Дане положення фіксувалося у частині 4 статті 24 КЗпП України, де зазначалося, що укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважався укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу. Це положення дублювалось у пункті 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 [2].

Проте відповідно до перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [3], частину четверту статті 24 КЗпП України було виключено, а частину третю було викладено у новій редакції. Згідно нової редакції працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Резюмуючи вищевикладене, варто зазначити, що наразі укладення трудового договору є обов'язковим для початку роботи працівником.

Звертаючись до позицій науковців щодо визначення трудового договору в українському законодавстві вбачаються певні розбіжності у поглядах. Так, на думку С.П. Басаласвої трудовий договір є основою індивідуально-договірної регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці [4, с. 81]. І.І. Митрофанов та О.В. Плєскун у свою чергу визначають трудовий договір як договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується надати відповідну роботу, обладнання, матеріали, сировину, забезпечити робоче місце працівника належними і безпечними санітарно-побутовими умовами, своєчасно виплачувати обумовлену заробітну плату та здійснювати соціальні відрахування у відповідні фонди [5, с. 112]. На думку М.І. Іншина, трудовий договір варто розглядати як «правовий адаптер» між правовідносинами з працевлаштування та безпосередньо трудовими правовідносинами. У результаті відбувається наступність та безперервність реалізації трудових прав, а саме: виникнення трудових правовідносин (реалізація права на працю), далі реалізація їх змісту (право на безпечні та належні умови праці), отримання заробітної плати за виконану роботу (права на винагороду за працю), відпочинок (право на відпочинок), потім по закінченню реалізації – припинення працевлаштування (право на свободу праці) [6, с. 195]. М.І. Наньєва розглядає трудовий договір як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивного права, форму реалізації конституційного права кожного на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин. Також трудовий договір 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.

Трудовий договір виражає намір особи реалізувати своє право на працю. Сам по собі трудовий договір не породжує юридичних зв'язків [7, с. 155].

У частині 1 статті 21 КЗпП України законодавцем закріплено визначення поняття трудового договору, відповідно до якого трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - 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. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації [8].

Вважаємо, що таке поняття є значно застарілим, а тому більш доречніше було б оперувати поняттям, яке закріплене у статті 31 проекту Трудового кодексу України 2019 року. У частині 1 цієї статті трудовий договір визначено як угоду 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, локальних нормативних актів роботодавця в інтересах, 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 [9].

Не менш актуальним на сьогодні є дослідження ознак трудового договору. Науковці виділяють достатньо елементів, за якими можна охарактеризувати дане правове явище, проте, керуючись різними критеріями та підходами до тлумачення поняття трудового договору, єдності щодо виділення загальних ознак немає.

Найбільш повною стосовно ознак трудового договору, на наш погляд, є думка Г.І. Чанишевої, яка в свою чергу виділяє наступні ознаки: 1) предметом трудового договору є жива праця, надання у розпорядження роботодавця робочої сили, а його сторонами - найманий працівник і роботодавець; 2) працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією; 3) укладення трудового договору передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, включення працівника у сферу господарювання роботодавця; 4) робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; 5) робота виконується особисто працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця; 6) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівникові необхідних для роботи засобів (інструментів, матеріалів, механізмів тощо) та забезпечення належних умов праці; 7) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми часу; 8) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 9) трудовий договір укладається, як правило, на визначений термін і носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору; 10) розсуд сторін обмежується нормативними вимогами з охорони праці, іншими соціальними стандартами, заборони дискримінації, забезпечення основних конституційних прав (на об'єднання, на недоторканість особистого життя, на відпочинок та ін.); 11) за трудовим договором на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами та угодами (надання щорічної відпустки, вихідних, святкових та неробочих днів тощо); 12) працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору; 13) роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника [10, с. 207-208].

В цілому ми погоджуємося з Г. І. Чанишевою, однак наразі в правовій системі наявні нові (нетипові) форми зайнятості, у відповідності з якими особиста присутність працівника на робочому місці не є обов'язковою, працівнику надається автономія щодо тривалості робочого дня, часу роботи та відпочинку, чим характеризується його непідпорядкованість правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Таким чином, на нашу думку, варто виділити наступні основні ознаки трудового договору: 1) волевиявлення сторін щодо укладення трудового договору – працівника та роботодавця; 2) додержання письмової форми трудового договору у відповідності до законодавства; 3) строковість трудового договору, що базується на його тривалості; 4) виконання роботи працівником за обумовленою трудовою функцією; 5) виконання роботи особисто працівником в інтересах роботодавця; 6) оплата праці за

визначеною періодичністю; 7) поширення на працівника гарантій та пільг, що встановлені законодавчими та локальними актами (колективними договорами та угодами).

Стосовно моменту виникнення трудових правовідносин, варто зазначити, що момент укладення трудового договору не є відправною точкою для початку трудових правовідносин, а є лише підставою для їх виникнення. Що ж до моменту виникнення трудових правовідносин, то частиною 4 статті 24 КЗпП України передбачено, що працівник не може бути допущений до роботи без обов'язкового укладення трудового договору, який має бути оформленим наказом чи розпорядженням роботодавця. Тому ми бачимо, що між укладенням трудового договору і моментом виникнення трудових правовідносин між сторонами є одна проміжна стадія, що потребує певних дій безпосередньо від роботодавця – його наказ або розпорядження. Таким чином, моментом виникнення трудових правовідносин можна вважати оформлення наказом чи розпорядженням роботодавцем трудового договору.

Також ми розділяємо думку С. Вавженчука та А. Миделя, які вважають, що момент початку роботи та трудовий договір є самостійними юридичними фактами. У цьому випадку вони зауважують, що перший є правочином, що залежить від волевиявлення суб'єктів, в свою чергу момент початку роботи є подією, тобто обставиною, що відбувається незалежно від волі конкретних осіб. При цьому у своїй роботі автори наполягають на послідовності цих фактів і взаємозалежності, а також роблять висновок, що трудовий договір як такий самостійно не породжує трудові правовідносини до настання події, з якою сторони пов'язали початок роботи. [11, с. 76].

Що стосується видів трудового договору, то його класифікація здебільшого залежить від того, за яким критерієм вона проводиться. Так, стаття 23 КЗпП України встановлює часовий критерій, відповідно до якого трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) строковий, тобто такий, що укладається на визначений строк, погоджений сторонами; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Наприклад за формою укладання трудові договори укладаються здебільшого в письмовій формі (ч. 1 ст. 24 КЗпП України), проте за українським законодавством також допустима й усна форма трудового договору. Для укладення трудового договору в усній формі потрібно прийти до добровільної згоди щодо такого укладення, при цьому оформлення усного трудового договору є обов'язковим. У такому випадку працівник повинен подати заяву про прийняття на роботу, в якій має вказати бажані для себе умови праці (вид зайнятості, графік роботи тощо). В кінцевому результаті, якщо сторони дійшли згоди за всіма умовами, роботодавцем видається наказ про прийняття на роботу.

Також нормами глави VII КЗпП України «Оплата праці» передбачено такі види трудового договору, як трудовий договір про суміщення професій (посад), трудовий договір про сумісництво, трудовий договір з працівниками установ та організацій, що фінансуються з бюджету.

Одним із критеріїв класифікації трудового договору є форма організації праці. За даним критерієм можна виділити договір про надомну роботу, договір про дистанційну роботу, трудовий договір з нефіксованим робочим часом тощо. Якщо досліджувати ці види трудового договору окремо, то можна дійти висновку, що кожен з них відрізняється від стандартного трудового договору однією або декількома умовами, що характеризується нетиповими видами зайнятості.

Частиною третьою статті 21 КЗпП України передбачено особливу форму трудового договору – контракт. Сфера застосування контракту визначається законами України. Особливістю даного виду трудового договору являється визначений перелік випадків, коли може укладатися контракт, та категорії працівників, з якими укладається. Варто зазначити, що такі категорії встановлені законом і укладати трудовий договір у формі контракту у випадках, непередбачених законом, заборонено. При цьому контрактом, як особливою формою трудового договору, мають бути забезпечені умови для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності і професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Контракт дозволяє максимально індивідуалізувати кожне конкретне положення про працю, наповнити його специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, їх відповідальність, режим праці та відпочинку, соціально-побутові умови, форму і розмір винагороди за роботу, порядок вирішення спорів та інші додаткові умови (наприклад, про виплату додаткової допомоги при звільненні, про надання працівнику спеціальних пільг і компенсацій при заподіянні шкоди тощо).

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що трудовий договір відіграє суттєву роль при виникненні трудових правовідносин, а також є інструментом для закріплення індивідуально визначених гарантій роботодавця та працівника. При цьому різноманітність видів трудового договору дає суб'єктам трудових правовідносин більше функціоналу в закріпленні домовленостей.

Однак, на нашу думку, трудовий договір є лише формою закріплення волевиявлення сторін трудових правовідносин, а самі правовідносини виникають вже після затвердження такого трудового договору роботодавцем у вигляді наказу чи розпорядження.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 04.02.2023).
2. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. Дебет- Кредит (Галицькі контракти) від 21.07.2008. 2008. № 29. Ст. 279.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. № 77-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#Text> (дата звернення 04.02.2023).
4. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора. С.П. Басалаева. Правоведение. 2003. № 4. С. 81–93.
5. Митрофанов І.І., Плєскун О.В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія. За заг. ред. І.І. Митрофанова. Одеса. Фенікс, 2014. 272 с.
6. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. М.І. Іншин. Право України: Юрид. журн. 2012. № 9. С. 192–196.
7. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. М.І. Наньєва. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2015. Вип. 13(1). С. 154–157.
8. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 04.02.2023).
9. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 04.02.2023).
10. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Г.І. Чанишева. Наукові праці НУ ОЮА. 2012. С. 203–213.
11. Вавженчук С.Я., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 9. С. 75–79.