



УДК 349.22:331.106

СВОБОДА УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В НОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Венедіктов В.С., д. ю. н.,
професор, перший проректор
Харківський економіко-правовий університет

Стаття присвячена авторському баченню свободи волі та волевиявлення при укладенні трудового договору в сучасних умовах ринкової економіки.

Ключові слова: свобода волі, волевиявлення, трудовий договір, юридичний факт, трудові правовідносини.

Статья посвящена авторскому видению свободы воли и волеизъявления при заключении трудового договора в современных условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: свобода воли, волеизъявление, трудовой договор, юридический факт, трудовое правоотношение.

Venediktov V.S. FREEDOM EMPLOYMENT CONTRACT IN NEW ECONOMIC CONDITIONS

The article is devoted to author vision of freedom an employment contract in modern market economy

Key words: free will, labour contracts, juridical fact, labour relations.

Постановка проблеми. Людина не може жити і розвиватися без праці, без відповідної трудової діяльності. Право на працю – одне з найважливіших природних прав людини, за допомогою якого задовольняються потреби та інтереси людини, досягаються поставлені нею в житті цілі. Конституція України у ст. 43 закріпила право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Укладення трудового договору – один із шляхів майбутньої реалізації людиною суб'єктивного права на працю.

Інтерес сучасних дослідників до вивчення сучасної сутності трудового договору обумовлений об'єктивною необхідністю активізації розбудови громадянського суспільства та правової держави і припиненням наукової дискусії з ученими у галузі цивільного права з приводу сутності трудового договору та правового регулювання трудових правовідносин. Останнім часом багато уваги приділяється цивільно-правовим договорам, пов'язаним із працею, а також іншим формам реалізації людиною права на працю поза межами трудового законодавства.

У сучасних умовах господарювання, коли держава не є єдиним роботодавцем, процес укладення трудового договору набуває особливого значення, оскільки після його юридичного оформлення та початку виконання працівником трудових обов'язків трудовий договір виступає підставою існування трудових правовідносин, які охороняються та захищаються державою.

Ступінь розробленості проблеми. Дослідження окремих питань укладення та реалізації трудового договору займалися вітчизняні науковці трудового права: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко, С.В. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Р.І. Кондратьєв, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Б.А. Римар, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

На даний час у наукових колах не вироблено однозначної позиції щодо основних елементів, які складають зміст договірних встановлень умов праці, не з'ясовані і не вивчені основні підходи та принципи сучасного виникнення трудових правовідносин у нових економічних умовах, а також значення трудового договору

для сучасного правового регулювання трудових відносин, особливо в контексті реформування трудового законодавства України в нових умовах господарювання.

Метою цієї статті є дослідження сучасного стану реалізації принципів свободи праці та свободи укладення трудового договору в нових умовах господарювання. В статті зроблено акцент на необхідність переосмислення сутності та значення трудового договору в умовах ринкової економіки та кодифікації трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Праця завжди була важливим чинником людської цивілізації, бо створювала матеріальні та духовні блага для її існування та подальшого розвитку. Таке положення не втратило своєї актуальності і на цей час, в епоху глобалізації економічних перетворень та становлення ринку праці. Науково-технічний прогрес, поява нових засобів виробництва, інформатизація технологічних процесів у цілому не змінили відношення людини до праці, а тільки змінили змістовність цього процесу, інтелектуалізували трудову діяльність, посилили творчий зв'язок людини з засобами виробництва. Все це потребує нових підходів до сучасного визначення сутності трудового договору та здійснення правового регулювання існуючих та виникаючих суспільних відносин на сучасному етапі розвитку держави та суспільства, коли існують різні форми власності на засоби виробництва при законодавчому закріпленні свободи праці та свободи укладання трудового договору.

Праця, як цілеспрямована діяльність людини, має різні теоретичні, практичні і нормативні підходи до своєї безпосередньої реалізації. Вона може реалізовуватися шляхом самостійної зайнятості, а також за комерційними контрактами або цивільними підрядними угодами, і врешті-решт вона знаходить своє втілення у трудових правовідносинах, які регулюються трудовим правом України. Такі підходи вже свідчать про різні організаційні та правові форми реалізації праці, але нас у більшій мірі цікавлять правові форми реалізації праці і особливо підстави виникнення її правового регулювання.

У процесі реалізації суб'єктивного права на працю людина вступає у взаємовідносини з іншими людьми. Тільки через суспільні відносини

налагоджуються і осмислюються необхідні для діяльності зв'язки, обмін інформацією, фіксація набутого досвіду, передача його з покоління в покоління. Знаходячись у суспільних відносинах, люди як фізично, так і духовно збагачують один одного своїми знаннями, досвідом, навичками і напрацюваннями, тобто формують і відтворюють якісну своєрідність свого життя як суспільного. Завдяки суспільним відносинам відбувається взаємовплив і взаємодія індивідів, виявляється і формується спільність поглядів, думок, настроїв, досягається взаємне порозуміння, з'являються згуртованість і солідарність. Без цих відносин людина як суспільна особа не може існувати [2].

Ці відносини згодом стають особливою потребою життя людей і перетворюються на відносно самостійну сферу їх життєдіяльності. Суспільні відносини, що носять сталий характер, потребують відповідного правового регулювання. Такий підхід стосується і суспільних відносин у сфері праці, що повторюються кожного дня і носять постійний характер та потребують відповідних правил поведінки при їх реалізації, які і встановлюються правовими нормами. Визначивши в нормах права трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною і суспільством за їх певну реалізацію. На жаль, у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення її потреби у праці, а лише ті, які держава бажає і спроможна задовольнити на даному історичному етапі її розвитку. Але держава повинна надавати можливість та забезпечувати вибір громадянином виду роботи та трудової діяльності відповідно до своїх професійних здібностей, що є основою для свободи укладення трудового договору.

Свобода укладення трудового договору включає примушення особи до праці і передбачає добровільність вступу у трудові відносини, які регламентуються трудовим законодавством України. Громадянин має право на працю, а не обов'язок, тому його вибір роботи здійснюється на основі власного волевиявлення. Ніхто не може примусити особу працювати на тій чи іншій роботі. Держава встановлює гарантії для громадян проти такого незаконного втручання в життя особи. Право на працю розглядається як вираз особистого інтересу. Отже, громадянин не може бути притягнутий до юридичної відповідальності за відмову від реалізації свого суб'єктивного права.

У суспільній праці людина задовольняє, передусім, свої особисті потреби та інтереси, які зростають із розвитком цивілізації, підвищенням своєї самооцінки, бажанням досягти певних результатів.

Крім того, прояв інтересу особи до праці зумовлюється також низкою об'єктивних чинників: здібностями особи, її професійною підготовкою та практичними навичками, попитом її професії на ринку праці, а також співвідношенням індивідуальних і колективних інтересів. Свобода волевиявлення громадянином права на працю полягає не лише у вільному виборі роботи та професійної діяльності, а й у вільному погодженні на певну роботу, яка зумовлюється не тільки індивідуальними, а й суспільними потребами. Держава для поєднання таких інтересів і потреб створює програми перекваліфікації та перепідготовки особи з метою її подальшого працевлаштування.

У трудовому договорі найповніше виражається свобода волевиявлення його сторін. Трудовий договір – це двостороння угода, яка відзеркалює інтереси сторін і відображає вільний вибір працівником сфери трудової діяльності, одержання роботи та її стабільність. Коли громадянин вільно обирає – це воля, а коли вільно погоджується – то це його волевиявлення. При цьому роботодавцю надається можливість підібрати для виробничого процесу працівника, який за своїми професійними даними відповідає певним умовам виробництва.

Трудовий договір опосередковується свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів, визначенням умов договору і спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості, виступаючи організаційною формою працевлаштування. Основними його характеристиками є особиста свобода громадянина, тобто кожен має право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності або ж відмовитися від будь-якої діяльності, запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві, вільно обговорювати умови трудового договору, погоджуватися з ними або відмовлятися від них і врешті-решт приступати до роботи або ні.

Сам по собі трудовий договір не породжує прав та обов'язків у юридичному сенсі, він тільки в соціальному сенсі фіксує намір сторін на виникнення в майбутньому трудових відносин шляхом юридичного оформлення прийомом громадянина на роботу з наданням відповідних, передбачених законодавством документів. Таким чином, трудовий договір стає юридичним фактом тільки умовно, після досягнутої згоди щодо умов праці, тобто він стає актом, який фіксує угоду про намір сторін, про трудове співробітництво в перспективі [3].

При досягненні домовленості трудовий договір як соціальний акт тягне за собою виникнення правовідносин, що зумовлюються відповідним змістом, який розкривається через такі поняття, як: домовленість, укладення угоди, юридичне оформлення угоди, виникнення трудових правовідносин.

Він буде юридичним фактом, підставою для виникнення трудових правовідносин лише за умови, що громадянин, який уклав трудовий договір, приступить до виконання трудової функції, обумовленою угодою сторін.

Трудовий договір як «елемент трудових правовідносин» розкриває свій зміст у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках його сторін. Дійсно, укладення трудового договору, його юридичне оформлення та реалізація підводить його сторони під чинність відповідних правових норм. Обумовлені сторонами трудового договору права та обов'язки стають із цього моменту суб'єктивними правами і юридичними обов'язками сторін трудових правовідносин. Тому трудові права та обов'язки сторін визначаються не трудовою угодою, а змістом трудової функції, професією, посадою і заходять своє відображення як у централізованих, так і в локальних нормативних актах, посадових інструкціях і вимогах безпосереднього керівника на виробництві або в установі.

У змісті трудового договору персоніфікуються такі умови, як місце роботи, трудова функція, термін роботи та інші, у тому числі і додаткові трудові пільги, переваги, які встановлюються за згодою сторін. Вважаю, що трудовий договір



надає досить широкі можливості для врахування інтересів та здібностей працівника, оскільки забезпечує диференційований підхід в оцінці його ділових здібностей. Адже однакових працівників за своїм інтелектуальним, професійним, фізичним потенціалом практично не існує, а тому «гнучкий» підхід у правовому регулюванні праці окремих працівників може забезпечити тільки локальне правове регулювання.

Документально-ознайомча процедура при прийнятті на роботу дозволяє майбутньому роботодавцю реалізувати право на добір кадрів, прийняти на роботу претендента, який найбільшою мірою відповідає вимогам, які висувуються до виконання певної роботи, що встановлюються законодавством та локальними нормативними актами підприємства, установи, організації. Отже, локальне правове регулювання здійснюється шляхом конкретизації загальних приписів, що містяться в нормах трудового права, загальних прав та обов'язків, пов'язаних із реалізацією принципу «можна робити усе, що не заборонено законом».

Треба зазначити, що свобода трудового договору доповнюється ще й заборонами необґрунтованих відмов у прийомі громадянина на роботу, правом працівника на вільне розірвання трудового договору з власної волі, заборонами необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці працівника, а також правилом про те, що звільнення з ініціативи роботодавця і третіх осіб допускається як виключний захід.

Незважаючи на широкий спектр дослідження принципу свободи укладення трудового договору серед спільноти науковців, аналіз діючої нормативної бази свідчить про відсутність на цей час у галузі трудового права України такого принципу, як свобода укладення трудового договору. Його впровадження та подальша реалізація є можливою лише шляхом внесення відповідних змін і доповнень не тільки в положення чинного законодавства про працю, але і в законодавство України в цілому.

Тому роль та значення трудового договору в сучасних умовах господарювання зумовлюється, насамперед, його соціальним, економіко-правовим та господарським значенням. Він є основною організаційною формою залучення громадян до праці, опосередковує можливість правового зв'язку між працівником і конкретним підприємством, установою чи організацією відповідної галузі господарства, включаючи його до складу конкретного трудового колективу.

Трудовий договір є необхідною соціальною передумовою для виникнення трудових прав та обов'язків, передбачених нормами трудового права (робочого часу, заробітної плати, охорони праці тощо), тобто він є способом встановлення взаємних прав та обов'язків його сторін, а також необхідною передумовою для виникнення у цього працівника інших правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими (матеріальна відповідальність, підвищення кваліфікації, розгляд трудових спорів та ін.).

Останнім часом прийняті численні закони України, якими внесені зміни і доповнення в чинний КЗпП, що свідчить про динаміку процесу, який створює правове середовище для критичного переосмислення й уточнення поняття трудового договору в ринкових умовах та його соціально-правового значення на сучасному етапі розбудови держави і суспільства. Тому визначення трудового договору, яке закріплене

в ст. 21 КЗпП України [4], що він 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 розпорядкові, 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 сучасних умовах господарювання потребує свого удосконалення.

У проекті нового Трудового кодексу України визначення трудового договору також не відповідає сучасним реаліям. Учені України в полеміці з приводу концепції нового Трудового кодексу висловлюють чимало міркувань і пропозицій щодо критеріїв правової оцінки зазначеного поняття.

Стаття 32 проекту нового Трудового кодексу України визначає трудовий договір як угоду 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 [5].

Аналізуючи надане легальне визначення трудового договору, треба зазначити, що воно не відповідає юридичним канонам, а також сучасним реаліям практики реалізації суб'єктивного права на працю в умовах ринкової економіки.

По-перше, трудову угоду укладає не працівник (цей статус він набуває у трудових правовідносинах), а громадянин, який досяг трудової праводієздатності і має намір реалізувати свої здібності до праці в межах трудового права.

По-друге, така угода є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, і змістом її є умови про майбутню працю.

По-третє, ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, бо не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником. Юридичний зв'язок виникає між працівником і роботодавцем у процесі виконання умов угоди, тобто фактичної праці.

По-четверте, сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі не виникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, бо за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі.

По-п'яте, трудовий договір можна вважати укладеним з моменту досягнутої угоди про умови праці, але реалізація його умов може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо.

Саме тому трудовий договір треба визначити як соціальну угоду між громадянином і власником засобів виробництва про можливість реалізації права на працю відповідно до вимог чинного трудового законодавства.

Якщо ж трудовий договір носитиме характер нормативності, тобто формальної визначен-

ності і буде регулювати трудові відносини, то він, поза всяким сумнівом, буде відноситися до цивільного права з наслідками, які передбачені цивільним законодавством: забезпечення зобов'язань, продаж робочої сили, вживання санкцій та інші правові категорії, які не властиві трудовому праву.

У розвинених західних країнах переважає думка про те, що трудовий договір – це різновид цивільно-правового договору найму послуг, договір приватного права, що надає можливість поширення на нього загальних принципів і конструкцій цивільного зобов'язального і договірного права. Природно, що такі підходи до проблеми трудового договору турбують розуми і наших учених.

Погоджуючись із тим, що трудовий договір – це соціальна угода про досягнення домовленості про умови роботи між сторонами, в той же час категорично заперечую, що громадянин продає свою робочу силу. Продаж робочої сили повинна опосередковуватися переходом права власності на робочу силу від однієї особи до іншої, оплатною основою такого переходу у вигляді грошової суми, предметом і суб'єктом складом. Здатність людини до праці невід'ємна від самої людини, і вона не може бути товаром для купівлі та продажу. Реалізуючи своє суб'єктивне право на працю на умовах трудового договору, людина здійснює професійну діяльність, а трудове право в своїх нормах регламентує процес цієї діяльності та нормує і забезпечує її оплату. Не завжди професійна діяльність завершується таким результатом, який міг би прийняти участь в економічному обігу, тобто був би товаром, а коли такий результат є, то його реалізація здійснюється вже за межами трудового права.

Безумовно, становище, в якому сьогодні перебувають працівники, залучені до роботи на договірній основі, дає підстави для висновку про необхідність посилення соціальної сутності трудового договору, а не підміни його цивільно-правовим договором найму робочої сили.

Тому в умовах сучасної кодифікації трудового законодавства треба чітко визначитися з соціально-правовою роллю трудового договору, оскільки сьогодні він регламентується трудовим правом і забезпечує свободу праці. А трудове право, в свою чергу, здійснює централізоване і локальне регулювання процесу праці, воно за-

безпечує охорону і захист трудової діяльності в законодавчому порядку і не вимагає іншого договірного регулювання в цьому аспекті.

Трудовий договір необхідно виключити з чинників нормативного регулювання, при цьому забезпечити йому статус соціального діалогу між громадянином і власником засобів виробництва про можливу реалізацію суб'єктивного права на працю. Такий підхід виключить можливість втручання цивільного законодавства в правове регулювання трудових відносин, і тим самим посилить необхідність існування самостійної галузі національного права – трудового права України.

Висновки. На підставі вищевикладеного можна дійти таких висновків. По-перше, трудовий договір треба визначати як соціальну угоду між громадянином і майбутнім роботодавцем, тобто їх домовленість про умови реалізації майбутньої трудової функції. По-друге, трудовий договір стане юридичним фактом тільки після його юридичного оформлення та початку виконання особою своїх трудових обов'язків. По-третє, трудовий договір як юридичний факт буде забезпечувати охорону та захист учасників трудового процесу чинним трудовим законодавством. Реалізація трудового договору як соціальної форми прояву волі та волевиявлення особи дозволить підвищити її соціальну активність, оскільки уклавши трудовий договір, громадянин як член трудового колективу вступає у виробничий, творчий процес, що дозволяє йому усвідомити свою роль у здійсненні відповідних завдань.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996 – № 30 – Ст. 141.
2. Бабицкий А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве /А.М. Бабицкий. // Правоведение. – 1989. – № 1. – С. 21–29.
3. Горбачева Е.А. Злоупотребление правом допуска к работе до заключения трудового договора // Трудовые споры. – 2009. – № 4. – С. 58–64.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Проект Трудового кодексу України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.html.