

*Римар І. А.,  
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОЇ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Анотація.** У статті проаналізовано правову природу трудового договору як основної підстави виникнення індивідуальних трудових відносин, його значення у науці трудового права. Сформульовано низку висновків та пропозицій, спрямованих на більш чітке розуміння та удосконалення правового визначення трудового договору в умовах ринкової економіки.

**Ключові слова:** трудовий договір, індивідуальні трудові правовідносини, правова природа трудового договору.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Важко назвати ще якесь питання в трудовому праві, яке б привертало таку велику увагу з боку вчених та юристів-практиків і одержало таке широке висвітлення в науково-практичній літературі, ніж трудовий договір. Характеризуючи рівень наукового осмислення комплексу питань, пов'язаних із визначенням правової природи трудового договору, слід зазначити, що дана проблема розглядалася в значній кількості теоретичних праць, а також роботах, що стосувалися правозастосовної практики в галузі трудового права. Як зазначалося в доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці на 72-ій сесії Міжнародної конференції праці в 1986 р., основна мета розвитку трудового законодавства і системи трудових відносин протягом багатьох десятиліть полягала у вирішенні суперечностей, пов'язаних із цивілістичним підходом XIX ст., відповідно до якого сторони індивідуального договору про найм мають рівну силу і тому повинні абсолютно самостійно визначати свої взаємовідносини.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної теми, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** Проблеми, що стали об'єктом дослідження у статті, розглядалися у працях відомих радянських та вітчизняних вчених: М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, Л.Я. Гінцбурга, К.Н. Гусова, О.Д. Зайкіна, Р.З. Лівшиця, П.Д. Пилипенка, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, В.Г. Ротаня, О.В. Смирнова, В.М. Толкунової, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін. Наукова новизна статті полягає в комплексному аналізі інституту трудового договору в поєднанні його правової природи та сучасної сутності.

**Формування мети статті.** Метою роботи є вивчення еволюції теоретичних підходів до визначення правової природи трудового договору як основної підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин та виявленню його сутності. Завдання дослідження полягають у наступному: розкрити положення трудового договору в радянській правовій доктрині; виявити основні підходи до визначення правової природи трудового договору в сучасний період; надати комплексну характеристику теоретичних підходів до сутності сучасного трудового договору; розробити пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства в даній сфері.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Ви-

значення сфери трудових відносин, а відповідно і сфери дії трудового законодавства, є одним із найважливіших питань науки трудового права. Міжнародна організація праці звертає увагу на необхідність чіткого встановлення критеріїв, за якими слід визначати правову природу відносин, які виникають у процесі виконання праці, та сферу застосування трудового чи іншого законодавства. І хоча в актах МОП термін «трудова угода» не застосовується, у національній юридичній практиці саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою найманної праці та підставою виникнення трудових правовідносин. Наявність укладеного трудового договору – одна з головних ознак існування саме трудових правовідносин.

Вперше легальне визначення поняття «трудова угода» було закріплене у КЗпП 1922 р. Згідно із частиною першою ст. 27 трудовий договір визначався як угода двох і більше осіб, за якою одна сторона надає свою робочу силу іншій стороні за винагороду [4].

Викликає заперечення твердження О.С. Пашкова, який називав об'єктом угоди, заснованої на волевиявленні сторін, товар особливого роду – робочу силу [7, с. 25].

На нашу думку, не зовсім коректно та гуманно прирівнювати працю вільної людини до товару, об'єкта купівлі-продажу; зводить трудовий договір до змісту угоди про найм праці, оскільки це звужує значення та фактично зводить трудовий договір до статусу цивільно-правових угод.

Правове визначення трудового договору міститься у частині першій ст. 21 КЗпП України [5], відповідно до якої 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 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.

Сучасні дослідники звертають увагу на недосконалість законодавчої дефініції трудового договору. Так, Г.І. Чанишева відзначає, що у даному визначенні трудового договору не повністю відображені три основні елементи трудового договору, які виділені у науці трудового права: організаційний, особистісний та майновий. Крім того, не закріплено, що працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, при цьому необхідно було б передбачити обов'язок працівника виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією. Не встановлений обов'язок власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи «своєчасно і у повному обсязі» виплачувати працівникові заробітну плату. Зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачаються також колективними угодами, локаль-

ними нормативно-правовими актами, про які у частині першій ст. 21 КЗпП України не йдеться [11, с. 25].

Розробники проекту Трудового кодексу України (далі – проекту ТК) намагались більш чітко сформулювати визначення поняття трудового договору у частині першій ст. 39 проекту ТК, відповідно до якої трудовий договір – 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 [8].

Проте і дане визначення трудового договору, на нашу думку, не є досконалим і потребує внесення доповнень та уточнень. Зокрема, не зовсім коректно сформульований обов'язок працівника «особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою». Зазначення у дужках (трудова функція) є невдалим, оскільки тоді слід розуміти як синоніми роботу і трудову функцію. Видається доцільним сформулювати даний обов'язок як «виконання визначеної даною угодою трудової функції».

У ст. 39 проекту ТК йдеться про виконання роботи працівником з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку. У даному випадку посилення на трудове законодавство, колективні договори і угоди видається зайвим, оскільки відмітною рисою трудового договору є обов'язок працівника виконувати роботу з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо робота виконується в організації. До того ж перелік нормативно-правових актів, яких повинен додержуватись працівник, у ст. 39 дається не повний, враховуючи зміст ст. 12 «Акти трудового законодавства» та ст. 13 «Нормативні акти роботодавця» проекту ТК.

Слушним є зауваження Н.Б. Болотіної стосовно того, що чимало науковців при розгляді питання про поняття трудового договору обмежуються його законодавчим визначенням [1, с. 23]. Для розкриття поняття трудового договору необхідно врахувати не тільки його визначення, а його функції, значення, тобто соціально-економічну і правову роль, а тому в науці трудового права трудовий договір розглядається у декількох значеннях.

Наприклад, вчені львівської школи трудового права розглядають трудовий договір як: основний інститут у системі трудового права; підставу виникнення трудових правовідносин; форму залучення до праці; угоду про працю між роботодавцем і найманим працівником [9, с. 153].

Визначенню поняття трудового договору приділяють чимало уваги російські вчені. Так, О.В. Смирнов розглядає поняття трудового договору у трьох взаємозалежних аспектах: по-перше, як форму реалізації прав громадян на працю; по-друге, як підставу виникнення та існування трудового правовідношення; по-третє, як інститут трудового права, що об'єднує норми, які регулюють прийняття на роботу працівників, їх переведення та звільнення [10, с. 225].

К.Н. Гусов та В.М. Толкунова визначають трудовий договір як: 1) угоду про працю як працівника; 2) юридичний факт, який є підставою виникнення та форми існування трудового правовідношення; 3) інститут трудового права [3, с. 180–181].

На нашу думку, не можна обмежуватися законодавчим визначенням поняття трудового договору, а дане поняття доцільно

розглядати у декількох значеннях: 1) як угоду між працівником і роботодавцем про виконання роботи за визначеною трудовою функцією; 2) як найбільш поширену форму реалізації права кожного на працю; 3) як підставу виникнення та існування трудових правовідносин. У такому значенні трудовий договір відноситься до юридичних актів як виду юридичних фактів; 4) як правовий інститут індивідуального трудового права, тобто сукупність правових норм, що регулюють укладення, зміну та припинення трудового договору; 5) правову форму підбору кадрів працівників роботодавцем.

Важливим є питання про правову природу трудового договору, враховуючи висловлені в літературі думки про те, що у сучасних умовах трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю.

Безумовно, за формальними ознаками трудовий договір має ознаки цивільно-правового договору, пов'язаного з працею (договору підряду, договору доручення, договору платного надання послуг та ін.). Водночас, автори науково-практичного коментарю до Цивільного законодавства України [6, с. 99] правильно зазначають, що власне трудові відносини досить детально врегульовані нормами трудового права, а тому до трудових відносин немає потреби застосовувати норми Цивільного кодексу України. Так, цивільному праву немає потреби розробляти свої поняття, що використовуються в актах цивільного законодавства, а саме такі як: працівник, роботодавець, заробітна плата тощо.

У свою чергу при регулюванні трудових відносин нормами трудового права не можна відкидати здобутки цивільного права. Як вірно зазначає Г.І. Чанишева, складно говорити, наприклад, про реквізити довіреності на отримання заробітної плати, про роботодавця як юридичну особу, про кабальний чи удаваний трудовий договір чи інші недійсні правочини, не звертаючись до норм цивільного права. Вирішення проблем субсидіарного застосування норм цивільного права у трудовому праві повинно привести не до об'єднання цих галузей, а, навпаки, до більш докладної розробки окремих інститутів трудового права, у даному випадку інституту трудового договору [11, с. 35].

Проте субсидіарне застосування норм цивільного права не змінює правову природу трудового договору – він був і залишається основною категорією трудового права. З укладення трудового договору починається дія норм трудового права та з його припиненням вона закінчується.

Окремі ознаки трудового договору, такі як формальна рівність сторін, їх взаємні права та обов'язки наближують його до цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Однак ці ознаки приватного права поєднуються з ознаками публічного права, коли йдеться про обмеження волі роботодавця, а частково і працівника, трудовим законодавством, що встановлює відносно жорсткі рамки розсуду сторін, і передусім зобов'язує роботодавця забезпечити працівнику умови праці, передбачені державним способом регулювання. Таких ознак не має звичайний двосторонній міновий правочин, який належить до сфери дії цивільного права. Таким чином, трудовий договір має принципові відмінності від договорів цивільно-правового характеру за організаційною, особистісною, майновою та іншими ознаками, що свідчить про його юридичну самостійність та виключає поширення на нього норм цивільного права.

При неясності правової природи договору, що розглядається, наприклад, трудового договору або договору підряду (останній на практиці укладається у формі трудової угоди), або якщо в одному договорі об'єдналися ознаки того й іншого, спірні питання необхідно вирішувати на користь працівників, що означає презумпцію трудового договору. При цьому тягар

доведення його відсутності слід покласти на роботодавця. Дане важливе положення доцільно закріпити у проекті ТК, у зв'язку з чим пропонується доповнити ст. 39 другою частиною.

Оскільки і судова практика, і законодавець за відсутності можливості вирішення ситуації засобами трудового права іноді звертаються до цивільного права, вважаємо за необхідне шукати вихід із такого становища. Наприклад, на думку Є.М. Бондаренко, це може бути наступне: 1) загальна теорія юридичних актів або договорів; 2) встановлена можливість субсидіарного застосування норм цивільного права до трудових відносин; 3) запозичення окремих його понять та конструкцій, що наповнюються трудовим змістом. А, можливо, і перше, і друге, й третє [2, с. 59].

Висновки з дослідження і перспективи подальших пошуків у даному науковому напрямку. Підводячи підсумки проведеного дослідження, слід відмітити, що власне поняття трудового договору було введено КЗпП 1922 року в цілях легалізації трудових правовідносин лише між приватними наймачами і найманими працівниками. Серед конкретних трактувань правової природи і сутності трудового договору в даний час можливо виділити наступні: офіційна, виражена у формулюванні ст. 21 КЗпП України та науково-теоретична правова категорія, що включає в себе опис та аналіз трудового договору з точки зору сучасного рівня розвитку правової науки взагалі та теорії трудового права зокрема. Серед найважливіших проблем на сьогоднішній день є проблема відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, і в першу чергу, від договорів підряду, що в ринкових умовах набуває особливої актуальності. Проведений історико-теоретичний аналіз дозволив виявити специфічні риси і ознаки трудового договору у сучасних соціально-економічних умовах, дати чітку характеристику його природи і сутності та сформулювати визначення трудового договору як правового інституту, що має неоднозначну природу і здатний змінювати свою сутність в залежності від специфіки відносин, які він урегулює в конкретному випадку. Найважливішими практичними підсумками дослідження стали пропозиції із вдосконалення ст. 39 проекту ТК України щодо більш чіткого формулювання визначення поняття трудового договору.

#### *Література:*

1. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: [навчальний посібник] / Н.Б. Болотіна. – К.: вид. Паливода А.В., 2002. – 124 с.
2. Бондаренко Є.И. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. – 226 с.

3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: [учебник]. – М.: ТК Велби; Проспект, 2003. – С. 180–181.
4. Кодекс законів про працю Української РСР 1922 року: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua
5. Кодекс законів про працю України: Затв. законом України від 10 грудня 1971 року (із змін та доп.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України: в 4 т. / А.Г. Ярема, В.Я. Карабань, В.В. Кривенко, В.Г. Ротань. – Т. 1. – К.: А.С.К., Севастополь: Ін-т юрид. дослідж., 2004. – 928 с.
7. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики / А.С. Пашков // Государство и право. – 1993. – № 6. – С. 25.
8. Проект Трудового кодексу України //www.rada.gov.ua.
9. Трудове право України: Академічний курс: [підруч. для студ. юридич. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; / за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
10. Трудовое право: [учеб.] / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 600 с.
11. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: [монографія] / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.

#### **Рымар И. А. Правовая природа трудового договора как основание возникновения индивидуальных трудовых правоотношений.**

**Аннотация.** В статье проанализирована правовая природа трудового договора как основания возникновения индивидуальных трудовых правоотношений, его значение в науке трудового права. Сформулирован ряд выводов и предложений, направленных на более четкое понимание и совершенствование правового определения трудового договора в условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** трудовой договор, индивидуальные трудовые правоотношения, правовая природа трудового договора.

#### **Rymar I. The legal nature of the employment contract as the main grounds of the individual employment relationship.**

**Summary.** The legal nature of the employment contract as the basis of individual labor relations, its importance in the science of the labor law are analyzed in the article. A number of conclusions and proposals aimed at the clearer understanding and improving of the legal definition of employment contract in the conditions of market economy are formulated in the article.

**Key words:** employment contract, individual labor relations, legal nature of the employment contract.