

## КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

**А. О. БАБЕНКО,***аспірант**Харківського національного університету внутрішніх справ*

### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ІНШІ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Наведено точки зору вчених щодо правової природи трудового договору. Відзначено, що призначенням трудового договору є встановлення умов праці конкретного працівника. Обґрунтовано, що трудовий договір не є джерелом трудового права, оскільки не містить норм права у власному значенні останньої дефініції. Досліджено історію впровадження та розвитку інституту трудового договору у національному законодавстві. Висловлено позицію, щодо побудови переважної більшості відносин у сфері застосування громадянами здатності до праці.

**Ключові слова:** *трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові відносини, призначення, обрання.*

Проблематика трудових правовідносин та трудового договору є надважливою для науки трудового права, оскільки ці категорії є ядром предмета трудового права. Важливість та значимість зазначених категорій для трудового права обумовило й увагу вчених до цієї проблематики. Так, серед них слід виділити М. Г. Александрова, Л. Ю. Бугрова, К. М. Варшавського, В. С. Венедиктова, І. С. Войтинського, Л. Я. Гінцбурга, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, М. І. Іншина, М. П. Карпушина, Р. З. Лівшиця, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікову, С. П. Мавріна, А. Р. Мацюка, К. Ю. Мельника, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, В. Г. Ротаня, О. В. Смирнова, В. М. Толкунову, Є. Б. Хохлова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишеву, О. М. Ярошенка та ін. Водночас сьогодні немає серед учених одностайності щодо сприйняття природи та значення трудового договору для виникнення трудових правовідносин. З огляду на це **метою** статті є визначення власного бачення з окресленої проблематики.

Упродовж історії дослідження категорії «трудовий договір» висловлювалися діаметрально протилежні точки зору щодо його правової природи, ознак, складових тощо. Так, Т. В. Кашаніна та В. М. Лебедев розглядали трудовий договір як класичне джерело права, тобто акт, що містить норми права, але поширюється тільки «на двох» [1, с. 124; 2, с. 112]. З точки зору М. Г. Столбова, трудовий договір – дійсний локальний нормативний документ, поло-

ження якого можуть бути покладені в основу судового рішення [3, с. 8]. М. Н. Марченко розглядає трудовий договір як договір нормативний, тобто такий, що містить норми права, виходячи з того, що роботодавець має певні владні повноваження відносно працівника [4, с. 284–285]. С. П. Маврин, А. В. Гребенщиков та Є. Б. Хохлов відзначали, що трудовий договір – це джерело індивідуального (піднормативного) регулювання, що породжує і закріплює суб'єктивні права й обов'язки працівника й роботодавця, акт правозастосування [5, с. 191–192]. Е. М. Бондаренко вказує, що трудовий договір неправомірно називати джерелом (формою) права. По-перше, трудовий договір позбавлений нормативного характеру, а по-друге, він є актом реалізації права, але не актом правозастосування [6, с. 47–51]. На думку О. В. Сгібневої, трудовий договір не містить і не може містити норм права. Однак він є джерелом суб'єктивних прав і обов'язків працівника й роботодавця, установлюючи істотні умови трудового відношення, тим самим породжує зазначені права й обов'язки [7, с. 13].

Отже, призначенням трудового договору є встановлення умов праці конкретного працівника. Таким чином, на нашу думку, трудовий договір не є джерелом трудового права, оскільки не містить норм права. Так, у юридичній літературі вказується, що норма права є особливим різновидом соціальних норм поряд із нормами моралі, нормами якихось окремих (не державних) соціальних спільнот. Від інших

норм її відрізняють, по-перше, загальний характер, свого роду знеособленість, поширення на всіх учасників суспільних відносин, незалежно від їхньої волі й бажання. По-друге, правова норма, на відміну, наприклад, від моралі, покликає регулювати зовнішню поведінку людей, звернена до їхньої волі та свідомості, розраховуючи на певний вчинок. По-третє, правова норма відрізняється від інших суб'єктом свого підтвердження як такої. Остаточна норма визнається правовою тільки державою [8, с. 108].

Переважає більшість учених-трудовиків розуміє трудовий договір як юридичний факт, що обумовлює виникнення трудових правовідносин. Так, К. М. Гусов та В. М. Толкунова відзначають, що підставами виникнення трудових правовідносин можуть бути тільки юридичні факти – правомірні дії, спрямовані на встановлення взаємних прав і обов'язків у зв'язку з реалізацією працівником своєї здатності до праці. Головною, провідною підставою виникнення трудових правовідносин, на думку вчених, є трудовий договір. Це волевиявлення вільних суб'єктів трудового права: працівника й роботодавця. У цьому випадку трудове правовідношення виникає із простого складу – трудового договору [9, с. 110–111]. Як відзначає П. Д. Пилипенко, з-поміж усіх підстав, що забезпечують динаміку трудових правовідносин, найвагомішими є юридичні факти, які встановлюють трудові права й обов'язки учасників цих правовідносин. Трудовий договір, уважає вчений, є беззаперечно юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини [10, с. 30–31]. З точки зору В. І. Прокопенка, основною, переважною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами. Поки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини відсутні, наголошує В. І. Прокопенко [11, с. 167]. В. А. Андронova вважає, що трудовий договір є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, оскільки є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, а й окремих

видів колективних трудових правовідносин (наприклад, із участі працівників в управлінні організацією) [12, с. 16].

В той же час Л. В. Солодовник вважає, що трудові правовідносини виникають на підставі факту починання працівником роботи згідно з трудовим договором, укладеним між працівником та роботодавцем, за умови встановлення для певних категорій працівників передбачених законодавством попередніх підстав прийняття на роботу [13, с. 191].

Слід погодитися з П. Д. Пилипенком, який обґрунтовує, що трудовий договір вважається укладеним із моменту досягнення згоди між його сторонами за усіма істотними умовами. Отже, відзначає вчений, для того щоб вважатися підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, не обов'язково має бути присутнє реальне виконання зумовленої сторонами роботи. Для цього достатньо заяви працівника та наказу чи розпорядження роботодавця [10, с. 38].

У юридичній літературі також було висловлено позицію, що трудовий договір перебуває поза ринком праці й поза ринковою економікою взагалі. Так, юридичним вираженням угоди купівлі-продажу товару «робоча сила» є договір трудового наймання. Цей договір втілює в собі принцип свободи праці й виступає як елемент економіки ринкового (змішаного) типу [14, с. 33].

Слід погодитися з позицією А. Ф. Нуртинової й Т. Ю. Коршунової про непотрібність переходу до інших договорів як підстав виникнення трудових правовідносин, ніж трудовий договір, в умовах ринкової економіки. Вчені відзначають, що немає передумов для корінної зміни моделі трудового договору, тому що соціально-економічна сутність трудових відносин залишилася колишньою. Відношення працівника до засобів виробництва, спосіб їхнього поєднання з робочою силою в умовах ринкової економіки та за соціалізму подібні у своїй основі. Можна порушувати питання лише про зміну суб'єкта власності на засоби виробництва, але не про зміну соціально-економічної сутності праці, а це й визначає непорушність основних правових конструкцій у сфері трудового права [15, с. 40].

Так, Е. М. Бондаренко звертає увагу на те, що трудовий договір не завжди був юридичним фактом – угодою про зміст. У його історії були періоди, коли він був, якщо можна так сказати, угодою про згоду виконувати роботу в конкретного роботодавця [16, с. 125]. Із цього

приводе Л. С. Таль писав: «Трудовий договір підкоряє працівника владі хазяїна й нерідко обох контрагентів внутрішньому порядку господарського підприємства... Стосовно цього порядку угода має не конститутивний, а асенти-вний характер, тобто зводиться до простої згоди або підпорядкування (adhesion) ...» [17, с. 118].

Дійсно, трудовий договір в умовах трудової повинності та після її скасування протягом тривалого часу не був договором у буквальному значенні. Так, трудова повинність була введена декретом РНК від 5 жовтня 1918 р., відповідно до якого встановлювалася обов'язковість праці для «буржуазних елементів». Прийнятий 10 грудня 1918 р. Кодекс законів про працю РРФСР установив трудову повинність для всіх громадян. Декретами, прийнятими РНК 12 квітня 1919 р. і 27 квітня 1920 р., заборонялися самовільний перехід на нову роботу й прогули. Відповідно до декрету РНК від 29 січня 1920 р. «Про порядок загальної трудової повинності» все працездатне населення, незалежно від постійної роботи, залучалося до виконання різних трудових завдань. Декретом при Раді оборони був створений Головний комітет із загальної трудової повинності (Главкомпраці) на чолі із Дзержинським. У 1920–1921 рр. на основі управління ряду армії РККА були створені трудові армії, в які призивали цивільне населення. Ці армії, які знаходилися під військовим командуванням, були задіяні для виконання господарських завдань (виконання продрозверстки, лісозаготівель, відновлення транспортної та виробничої інфраструктури тощо). Після економічного краху політики форсованої побудови комунізму і переходу до НЕПу використання трудової повинності було згорнуто. КЗпП РРФСР 1922 р. допускав застосування трудової повинності для боротьби зі стихійними лихами, за недостатності робочої сили для виконання найважливіших державних завдань [18].

За вищезазначених умов про трудовий договір як про договір, який припускає свободу, говорити не приходилося, тому що, будучи практично абсолютним роботодавцем, держава установлювала свої правила регулювання трудових відносин. До того ж до 90-х років ХХ ст. зберігався обов'язок працювати, що являло собою форму несвободи.

Конституція України 1996 р. проголосила свободу праці, тобто можливість будь-якої людини обрати професію, рід діяльності або прийняти рішення зовсім не працювати. Отже, сьогодні можна говорити про наявність такої ознаки договору, як свобода працівника щодо

вибору варіантів поведінки під час реалізації права на працю.

Як неодноразово було доведено у юридичній літературі, в окремих випадках для виникнення трудових правовідносин необхідні поряд з трудовим договором й інші юридичні факти. Так, В. А. Андропова відзначає, що у випадках і порядку, передбачених законодавством, статутними документами, трудові відносини виникають на підставі трудового договору внаслідок: 1) призначення на посаду або затвердження у посаді; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби [12, с. 16].

А ось В. І. Прокопенко до складних юридичних фактичних складів відносить призначення державних службовців на посади, пов'язані зі здійсненням владних або розпорядчих повноважень; обрання на виборні посади; направлення на роботу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів. Саме сукупність цих фактів, необхідних для виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин, у поєднанні з трудовим договором і створює складний юридичний фактичний склад. Усі вони становлять собою правомірне волевиявлення, що здійснюється саме з метою встановлення трудових правовідносин [11, с. 168].

Виходячи із зазначеного, не можемо погодитися з тим, що В. І. Прокопенко призначення державних службовців на посади, пов'язані зі здійсненням владних або розпорядчих повноважень, обрання на виборні посади, направлення на роботу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів відносить до фактів, необхідних для зміни і припинення трудових правовідносин. На наш погляд, тут йдеться лише про виникнення трудових правовідносин.

Слід зауважити, що і П. Д. Пилипенко не погоджується з окремими тезами В. І. Прокопенка. Вчений вважає не правильним розглядати обрання на посаду як складний юридичний факт. На думку П. Д. Пилипенка обрання на посаду є таким же одиничним фактом, як і трудовий договір. Учений зазначає, що якщо вважати співбесіду з кандидатом на виборну посаду, а також отримання від нього письмової згоди на участь у виборах як самостійні неоднорідні факти, що

у сукупності формують юридичний фактичний склад, то можна з таким же успіхом письмову заяву працівника про прийняття на роботу та наказ або розпорядження роботодавця вважати за трудовий договір, який нагадуватиме фактичний юридичний склад [10, с. 107].

На думку, К. Ю. Мельника, акти призначення на посаду та акти обрання на посаду мають значення самостійних підстав виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Так, виходячи з важливості завдань та функцій правоохоронних органів для життєдіяльності держави, їх виконання має здійснюватися у повному обсязі. Тому тут не має місця компромісу між сторонами зазначених трудових правовідносин під час встановлення прав і обов'язків. Зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів визначається заздалегідь у нормативному порядку. А отже, саме з моменту обрання або призначення на посаду в певному правоохоронному органі службовець наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто по суті трудовою функцією. Іншими словами, саме з моментом

прийняття зазначених актів пов'язується виникнення трудового правовідношення з цими категоріями працюючих [19, с. 16].

Діючий сьогодні Кодекс законів про працю чітко не встановлює юридичні факти, на підставі яких виникають трудові правовідносини. Натомість у проекті Трудового кодексу України, який перебуває на розгляді у Верховній Раді України [20], така позиція присутня. Так, відповідно до ст. 38 «Виникнення трудових відносин» Проекту підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Погоджуючись з точкою зору К. Ю. Мельника, що акти призначення на посаду та акти обрання на посаду мають значення самостійних підстав виникнення трудових правовідносин, пропонуємо змінити відповідним чином вищезазначену статтю.

#### Список використаних джерел

1. Кашанина Т. В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере / Т. В. Кашанина // Советское государство и право. – 1992. – № 1. – С. 122–131.
2. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части / В. М. Лебедев. – Томск : Изд-во Томск. гос. пед. ун-та, 1998. – 184 с.
3. Столбов М. Г. Трудовой договор (контракт) / М. Г. Столбов. – М. : Ось, 2001. – 80 с.
4. Марченко М. Н. Источники права : учеб. пособие / М. Н. Марченко. – М. : Велби ; Проспект, 2005. – 760 с.
5. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Юристь, 2002. – 560 с.
6. Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового отношения / Э. Н. Бондаренко. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2001. – 226 с.
7. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сгибнева Ольга Валерьевна. – М., 2006. – 211 с.
8. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристь, 2001. – 520 с.
9. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Велби ; Проспект, 2003. – 496 с.
10. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – Київ : Знання, 2003. – 146 с.
11. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 1998. – 480 с.
12. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Андропова Вікторія Артурівна. – Одеса, 2014. – 20 с.
13. Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Солодовник Людмила Валеріївна. – Харків, 2004. – 199 с.
14. Хохлов Е. Б. Об основаниях трудовых правоотношений / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1994. – № 4. – С. 33–43.
15. Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях / А. Ф. Нуртдинова, Т. Ю. Коршунова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 33–40.
16. Бондаренко Э. Н. Основания возникновения трудовых правоотношений : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бондаренко Эльвира Николаевна. – М., 2005. – 294 с.
17. Таль Л. С. Трудовой договор: внутренний порядок хозяйственных предприятий. Цивилистическое исследование. Ч. 2 / Л. С. Таль. – Ярославль : Тип. Губерн. Правл., 1918. – 198 с.
18. Трудовая повинность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Трудовая\\_повинность](https://ru.wikipedia.org/wiki/Трудовая_повинность).

19. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Мельник Костянтин Юрійович. – Одеса, 2011. – 34 с.

20. Трудовий кодекс України : проект закону України реєстр. № 1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JF0US00I.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00I.html).

Надійшла до редколегії 12.06.2014

### **БАБЕНКО А. О. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ДРУГИЕ ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Приведены точки зрения ученых относительно правовой природы трудового договора. Отмечено, что трудовой договор предназначен для установления условий труда конкретного работника. Обосновано, что трудовой договор не является источником трудового права, поскольку не содержит норм права в собственном значении последней дефиниции. Исследована история внедрения и развития института трудового договора в национальном законодательстве. Высказана позиция относительно построения большинства отношений в сфере применения гражданами способности к труду.

**Ключевые слова:** *трудовой договор, работник, работодатель, трудовые отношения, назначения, избрания.*

### **BABENKO A. O. LABOR CONTRACT AND OTHER GROUNDS OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ORIGIN**

Scientists' points of view on the legal nature of the labor contract are researched. It is noted that the purpose of the labor contract is establishment of working conditions of a particular employee. It is grounded that labor contract is not a source of labor law because it does not contain the law norms in the proper sense of the last definition.

The history of implementation and development of the institution of labor contract within national legislation is researched. Attention is paid to the fact that labor contract should be considered today as the main reason of the employment relationship origin. Based on the social nature of this contract the author expresses the position that under current conditions the vast majority of relations in the sphere of using the ability to work by citizens must be made on this basis.

It is noted that the current Labor Code of Ukraine does not clearly establish legal facts, which are the grounds for employment relationship origin. Instead, there is such a position in the draft of the Labor Code of Ukraine, which is being considered by Verkhovna Rada of Ukraine. Thus, in accordance with the Article 38 «Employment Relationship Origin» of the Draft the reason of employment relationship origin is a labor contract. Labor contract in the cases provided by law, statutory documents or regulations of the employer, collective agreement is concluded (changed) based on: 1) the appointment; 2) the election; 3) competition results; 4) court decision.

The expediency to change above mentioned Article of the draft in an appropriate way is grounded. Because it is proved that the acts of appointment and acts of election are important as independent reasons of the employment relationship origin.

**Keywords:** *labor contract, employee, employer, employment relationship, appointment, election.*

УДК 349.2

### **В. В. КРИВОРУЧКО,**

*здобувач кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

### **ПРАВОВИЙ СТАТУС СЛУЖБОВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: ТРУДОПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Розглянуто проблематику правового статусу службовців Служби безпеки України у контексті трудового права. Виокремлено три категорії осіб, які проходять службу у Службі безпеки України. Обґрунтовано, що зазначені категорії мають різний правовий статус.

**Ключові слова:** *правовий статус, особа, службовець, права, обов'язки, гарантії, Служба безпеки України.*

Як відомо, важливе значення для належного функціонування державних органів має чітке закріплення правового статусу їх працівників.

Одразу звернемо увагу на те, що проблеми правового статусу були неодноразово предметом досліджень учених різних галузевих юридичних