

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР - ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА ТА ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА ДЛЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

ОЛІЙНИК Катерина Миколаївна - аспірант Сумського державного університету

УДК: 349.2(477)

Стаття посвячена сучасним проблемам існування трудового договору як організаційної форми та юридичного основи для виникнення трудових правовідносин.

Ключові слова: *трудовий договір, юридичний факт, працівник, роботодавець, реформування трудового законодавства.*

Демократичні перетворення, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність перегляду надбань і уявлень юридичної науки як у цілому, так і окремо в галузі трудового права. Проголосивши людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку найвищими соціальними цінностями, держава бере на себе обов'язок здійснити гуманізацію всіх правових інститутів, які прямо чи опосередковано торкаються прав людини та громадянина, особливо це стосується реалізації трудових відносин як важливого чинника для існування людини.

У цьому сенсі мова йде про реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність до норм Конституції України з урахуванням загальноєвропейських норм і принципів міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій розбудови нашої державності. Здійснення реформ у трудовій сфері дає змогу вивести і правове регулювання, і суспільні відносини по реалізації суб'єктивного права на працю на якісно новий рівень, який відповідає умовам ринкової економіки, розбудови

ві громадянського суспільства та правової соціальної держави. Треба зазначити, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки, прийняття і застосування трудового законодавства. Тому важливого значення набуває необхідність приведення у відповідність до вимог сьогодення та міжнародних стандартів законодавства про працю, збалансування інтересів сторін трудових відносин, встановлення демократичних норм взаємодії роботодавця і працівника, визначення сфери дії трудового законодавства.

Сучасні соціально-економічні реалії потребують нового концептуального підходу до регулювання трудових відносин, але при цьому бажано не міняти правові категорії, які традиційно існують у трудовому праві та десятиріччями сприймаються населенням. Сьогодні важливо визначити роль трудового договору як організаційної форми та юридичної підстави для виникнення трудових правовідносин.

Частково у своїх дослідженнях з'ясували деякі питання зазначеної проблеми вітчизняні науковці трудового права: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, М.І. Іншин, Р.І. Кондрацьов, В.Л. Костюк, А.І. Лазор, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко,

С.В. Попов, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, О.І. Процевський, 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 категорій, що складають зміст договірних 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 правовідносин, особливо в контексті реформування трудового законодавства.

Метою даної статті є визначення сутності трудового договору як важливого чинника функціонування трудових правовідносин.

Сучасні дослідники в галузі трудового права розглядають трудовий договір як: одну з основних форм реалізації конституційного права громадян на працю; юридичний факт, який є головною підставою виникнення трудових правовідносин та існування їх у часі, а також передумовою для виникнення та існування інших правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими; центральний інститут трудового права, тобто система правових норм, що регулюють прийняття на роботу (укладення трудового договору), переведення на іншу роботу (змісту умов трудового договору) та припинення трудового договору [1, с. 58].

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко розглядають трудовий договір, по-перше, як найважливіший інститут трудового права, що займає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю.

По-друге, трудовий договір є важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав як право на працю; право на вибір виду зайнятості й виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці. Тісний зв'язок трудового договору з цими суб'єктивними правами зумовлює розвиток різних видів індивідуальних договорів про працю в умовах ринкової економіки, що дає можливість сторонам повніше враховувати взаємні інтереси

й потреби при встановленні, зміні та припиненні трудових правовідносин.

По-третє, трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. Уклавши його та приступивши до реалізації його умов, фізична особа здобуває статус працівника, і на неї поширюються нормативні акти у сфері праці, у тому числі й локальні.

По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних з ними відносин [2, с. 266].

Представники 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 [3, с. 153].

Значну увагу визначенню правового поняття трудового договору приділяють російські дослідники. О.В. Смирнов розглядає поняття трудового договору у трьох взаємозалежних аспектах: по-перше, як форму реалізації права громадян на працю; по-друге, як підставу виникнення та існування в часі трудових правовідносин; по-третє, як інститут трудового права, що об'єднує норми, які регулюють прийняття громадян на роботу, їх переведення та звільнення [4, с. 225].

Г.І. Чанишева і Б.А. Римар зазначають, що договір як юридичний факт міг бути угодою про найважливіші для сторін умови, тобто угодою про зміст, договором у буквальному значенні, а міг бути актом про прийняття на роботу, майже всі умови якого були вирішені. Однак у будь-якому випадку трудовий договір був і залишається юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини [5, с. 14].

У пострадянський період у теорії трудового права намітилася тенденція пов'язувати становлення ринкової економіки з можливістю зближення правового регулювання трудового і цивільно-правового договору, що опосередкує здійснення робіт або надання послуг. Окремі вчені пок вапи-

лися заявити про необхідність поглинання трудового права цивільним. Висловлюється думка, що трудовий договір, як організаційно-правова модель здійснення найманої праці в умовах ринкової економіки, вичерпав себе, а його місце зайняв цивільно-правовий договір про працю [6, с. 24].

Дискусія про несамостійність трудового права, підпорядкованість його праву цивільному втілилася не тільки у дисертаційних дослідженнях, але й в підручниках з цивільного права. Вчені-цивілісти стверджують, що при переході до ринкової економіки формування ринку праці все виразніше проявляє товарний характер відносин, які виникають з приводу трудової діяльності людини, тому ці відносини повинні входити до предмета цивільного права і регулюватися відповідними структурними підрозділами цивільного законодавства [7, с. 13-14].

Українські вчені Харківської правової школи зазначають, що вчення про трудовий договір не таке розвинене, як вчення про цивільний договір, і це не недолік, а особливість трудового права. Але це не означає, що трудові відносини потребують субсидіарного застосування цивільно-правових норм. Навпаки, договірне регулювання, що сформувалося в цивільному праві в основному для регулювання майнового обігу, не можна поширити на трудові відносини, оскільки останні мають істотні особливості, пов'язані з людиною як носієм здібностей до праці [8, с. 119].

Реальна необхідність, яка викликана сучасними соціально-економічними реаліями, розвитком юридичної наукової думки, потребує нового концептуального підходу до регулювання трудових відносин, а також до дослідження сучасної ролі трудового договору, як організаційної форми їх виникнення. Бо Міжнародна організація праці звертає увагу всіх держав на необхідність чіткого формулювання трудового законодавства та сфери його застосування. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме – сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості, вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешко-

джати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню. Законодавчі та інші нормативно-правові акти повинні бути досить чіткими і точними, щоб приносити прогнозовані результати, проте водночас необхідно уникати створення жорстких структур і втручання в суто комерційні або суто незалежні підрядні відносини.

Ми погоджуємося з думкою В.С. Венедіктова про те, що сам по собі трудовий договір не несе ніякої зобов'язальної функції, бо:

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;

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, будучи укладеним з моменту досягнутої угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо [9, с. 120-121].

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

Література

1. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание пятое, переработанное и допо-

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена сучасним проблемам існування трудового договору як організаційної форми та юридичної підстави для виникнення трудових правовідносин.

SUMMARY

The article is devoted the modern problems of existence of labour contract as an organizational form and legal foundation for the origin of labour legal relationships.

лненное/Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2007.

2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009.

3. Трудове право України. Академічний курс: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенко. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре». – 2004.

4. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК «Велби» Изд-во Проспект, 2007.

5. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.

6. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. – М., 1997.

7. Гражданское право [текст]: учебник. ч. 2 / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М.: Проспект, 1998.

8. Договір як універсальна правова конструкція: монографія / А.П. Гетьман, В.І. Борисова, О.П. Євсєєв та ін. за ред. А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. – Х.: Право, 2012. – 432 с.

9. Венедіктов В.С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І між нар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / За ред. проф. М.І.Іншина, проф. Н.М.Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-центр. – 2013. – с. 118-122.