

8. Толкунова В.Н. Трудовое право : курс лекций. – М. : ТК Велби, Издательство Проспект, 2002. – 320 с.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лагутіна І.В. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2007. – 205 с.
10. Наливайко О.І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О.І.Наливайко ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2002. – 22 с.
11. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В.М. Горшенев. – М., 1972. – 256 с.
12. Князев В. Поняття та елементи конституційного статусу людини і громадянина в Україні / В.Князев // Право України. – 1998. – № 12. – С. 29–31.
13. Кучинский Ю. Права человека и классовые права / Ю. Кучинский. – М. : Наука, 1981. – 362 с.
14. Басин Ю.Г., Диденко А.Г. Защита субъективных гражданских прав / Ю.Г. Басин, А.Г. Диденко // Юридические науки. – Алма-Ата : Типография № 18 Главполиграфпрома Госкомитета Совета Министров Казахской ССР, 1971. – Вып. 1. – С. 3–11.
15. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/%D0%9B%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%87%D0%BA%D0%B0/Downloads/FP\_index.htm\_2009\_3\_16.pdf.
16. Кодекс законів про працю України : Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
17. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 1 від 27.02.2009 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України та Постанов Верховного Суду України у справах цивільної юрисдикції. – Х. : Одісей, 2012. – 456 с.
18. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

УДК 347.468

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА ЗАКРІПЛЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ МІЖ СТОРОНАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### EMPLOYMENT CONTRACT AS A FORM OF CONSOLIDATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS BETWEEN THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Брус Ю.П.,  
студентка

Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету

Бахновська І.П.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри

Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету

Стаття присвячена питанням реалізації людиною свого права на працю. Визначаються права та можливості сторін трудових правовідносин. Досліджуються трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин та особливості основних тенденцій розвитку трудового договору.

**Ключові слова:** трудовий договір, роботодавець, найманий працівник, право на працю, трудова функція.

Статья посвящена вопросам реализации человеком своего права на труд. Определяются права и возможности сторон трудовых правоотношений. Исследуются трудовой договор как форма закрепления основных прав между сторонами трудовых отношений и особенности основных тенденций развития трудового договора.

**Ключевые слова:** трудовой договор, работодатель, наемный работник, право на труд, трудовая функция.

This article is devoted to the implementation of their human right to work. The rights and opportunities of the parties of the employment relationship. We study the employment contract as a form of consolidation of fundamental rights between the parties of labor relations and features of the main trends of the employment contract.

**Key words:** employment contract, the employer, the employee, the right to work, the work function.

Конституція України проголосила демократичну та правову державу, в якій людина, її права та свободи є найвищою соціальною цінністю. Одним із головних гарантованих прав є право громадянина України на працю. Саме закріплення та захист цього права є функцією вітчизняного трудового законодавства.

Одним із шляхів до реалізації права на працю є укладання трудового договору. У рамках даного до-

говору вирішується питання про роботу за професією, певною спеціальністю та кваліфікацією.

**Постановка проблеми.** Деякі питання забезпечення прав і свобод сторін трудових відносин при укладанні трудового договору недостатньо вивчені та потребують подальших наукових досліджень.

Впровадження ринкових реформ в Україні призвело до змін у сфері суспільно-трудова відносин, а конкуренція на зовнішньому та на внутрішньому

ринках праці потребує від роботодавців зосередження на якісних характеристиках робочої сили. Поряд з цим громадянина, який наймається на роботу, цікавлять не тільки матеріальні аспекти праці, а й додаткові пільги та перспективи професійного росту чи просування по службі. Поєднання інтересів роботодавців та найманих працівників зумовлює пошук оптимальних варіантів для вирішення цих важливих проблем, тому знання та розуміння своїх прав як для працівників, так і для роботодавців є досить актуальним. Особливу роль у цьому процесі виконує трудовий договір, який у сучасних умовах має бути важливим інструментом соціального захисту найманих працівників. Умови трудового договору, обумовлені сторонами, спрямовуються на підвищення культурного та матеріального рівня особи, забезпечення стабільності трудових правовідносин. Рекомендації щодо подальшого вдосконалення законодавства України про працю, формування змісту трудових договорів та порядку їх зміни з дотриманням основних договірних принципів є важливими й актуальними, і сприятимуть зміцненню гарантій трудових прав працівників і роботодавців [4, с. 1]. Отже, можливість людини якнайширше реалізувати своє право на працю залежить від дієвості норм трудового права, їх здатності повністю регулювати трудові відносини.

**Стан дослідження.** Трудовий договір як важливий елемент трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Так, окремі правові аспекти трудового договору висвітлювались у працях вчених: М.Г. Александрова, О.Т. Барабаша, С.Г. Венедіктова Б.К. Бегічева, В.С. Гончарової, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, С.О. Іванова, Д.О. Карпенка, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ю.П. Орловського та ін.

**Метою нашого дослідження** є з'ясування особливостей та характеристика основних тенденції розвитку трудового договору як важливої складової трудового права, що здатна забезпечувати основні права сторін трудових відносин у правовій площині.

**Викладання основного матеріалу.** Сторонами трудових правовідносин виступають роботодавці та наймані працівники. При укладанні ними трудового договору виникають трудові правовідносини, які регулюються трудовим правом. Саме в трудовій діяльності людина знаходить не лише матеріальний аспект, а й моральне задоволення, реалізує себе як особистість.

Предметом трудового договору є процес праці, який зобов'язує працівника виконувати певну роботу, дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, а власника – забезпечити його цією роботою, надати засоби виробництва та забезпечити належні умови праці.

К. Гусов зазначає, що словосполучення «трудовий договір» має багатопланове значення, тобто вживається у різних значеннях в законодавстві та практиці, а також у правознавстві. І цю особливість

неможна не враховувати під час обґрунтування поняття трудового договору. На думку К. Гусова, трудовий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, посідає центральне місце в його системі і актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю [2, с. 20].

П. Пилипенко зазначає, що досить громіздке визначення трудового договору за рахунок перевантаження його посиланням на одну із сторін трудового договору – роботодавця – не відображає реальну суть цього важливого явища. Є окремі підстави вважати, що саме у цій нормі законодавцю не вдалося уникнути традиційних соціалістичних підходів. Так, розуміння форм власності та підприємництва, через що у визначенні фігурують фактично неіснуючі власники підприємств, установ і організацій, замість того, аби раз і назавжди визначитися з проблемою юридичного оформлення використання найманої праці [5, с. 46].

Трудовий договір являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності. В той же час трудовий договір виступає своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута.

Словосполучення «трудовий договір» вживається в юридичній сфері як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства.

Крім того, трудовий договір виступає в ролі основної юридичної парадигми виникнення трудових правовідносин. Як наслідок, такий вид договору може виступати як єдиний юридичний доконаний факт або у поєднанні з будь-якими іншими юридичними нормами: актом обрання, актом призначення тощо. Підписання трудового договору є головним та основним способом реалізації права на працю, у якому проявляється принцип права на працю та гідну оплату за неї. Існування трудового договору є основним правом громадян, закріпленим у нашій Конституції. Так, згідно з її положеннями кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку працівник вільно обирає або вільно погоджується. Схожа норма закріплена у статті 23 та 24 Загальної декларації прав людини, та зазначає, що тільки самому працівникові належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями до творчої та продуктивної праці. Наприклад, громадянин може на власний вибір вирішувати, чи працювати йому за трудовим договором (контрактом), чи займатись підприємницькою діяльністю, чи займатись індивідуальною трудовою діяльністю тощо.

Основним засобом та чинником регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір. Саме він посідає особливе місце в трудовому праві, адже на основі трудового договору виникає система трудових відносин між працівником і роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів до системи відносин, які регулюються правом.

Вищевикладений матеріал дозволяє зробити висновок, що трудовий договір – це відповідний юридичний акт індивідуального регулювання трудових правовідносин, що виникають між його сторонами та розвиваються з часом. Він характеризується двома найголовнішими ознаками – наявністю договірного та відповідного індивідуального характеру, є правовою формою погодження інтересів між працівником і роботодавцем, у якій юридично закріплюються (фіксуються) їх права та обов'язки, що дисциплінує сторони договору, а в разі виникнення розбіжностей є гарантією їх об'єктивного усунення.

Отже, одним з основних принципів реалізації права на працю (укладання трудового договору) є добровільне волевиявлення особи, тобто її бажання влаштуватися на роботу. Держава всіляко сприяє цьому, оскільки гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння працівникові у доборі підходящої роботи і працевлаштування за покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою з урахуванням суспільних потреб; правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи тощо [6, с. 236].

Роботодавець не може відмовити у прийнятті на роботу особі залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статті, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. При укладенні трудового договору роботодавцеві забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладанні трудового договору працівник обговорює з роботодавцем питання заробітної плати. При цьому держава на законодавчому рівні встановлює мінімальний розмір заробітної плати, оплата праці нижче встановленого рівня є порушенням прав працівників.

Гендерна рівність є однією з ознак правової держави. Незважаючи на досягнення українського законодавства у забезпеченні рівноправності чоловіків і жінок у трудовій діяльності, фактично гендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості. Традиційні стереотипи масової свідомості не дають можливість жінкам повністю реалізувати своє право на працю.

Роботодавці, враховуючи діючу систему, часто вважають не вигідним брати на роботу жінку, яка має малолітніх дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації. Ще одним показником дискримінації є рівень заробітної плати. В цілому рівень жіночої заробітної плати складає 2/3 чоловічої. Гендерна нерівність в оплаті праці є прямим порушенням принципу рівної оплати за рівну працю.

З дією ринкових реформ в Україні жінки мають можливість відкрити власну справу, проте на практиці доля жінок в загальній кількості підприємців незначна. В основному вони зайняті в малому та середньому бізнесі та займають низькооплачувані посади. У великому бізнесі – рідкість. Становлення жіночого бізнесу в основному відбувається за рахунок ініціативи жінок, а не як результат дії спеціальних державних програм. Саме тому потрібно розширювати права жінок у сфері праці на законодавчому рівні. І провести систему реформ, які нададуть жінкам більше можливостей і більше прав при укладанні трудового договору або при відкритті власної справи, а проблема гендерної рівності у трудових правовідносинах перестане бути актуальною в Україні.

Сьогодні наймана праця є основною формою здійснення трудової діяльності. Роботодавець щодо таких працівників повинен дотримуватись всіх гарантій і правил, передбачених трудовим законодавством і колективними угодами та договорами. Наймана праця – це залежна праця, яка здійснюється на основі рівності сторін, пов'язана з виконанням певної роботи та передбачає отримання від власника винагороди за виконану роботу. Потрібно пам'ятати, що роботодавець не має права вимагати від найманого працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, а працівник повинен виконувати свою трудову функцію особисто, він не може доручати її виконання іншій особі.

В умовах економічної кризи спостерігається здійснення трудових відносин без їх юридичного оформлення. Це негативне явище є засобом існування «тіньової» економіки, яка інтенсивно набуває в Україні глобальних розмірів. Неформалізований трудовий договір розширює права роботодавців, але обмежує права та можливості робітників. [1, с. 154]. Особа, яка стає працівником за таких умов, позбавляється всіх гарантій наданих законодавством – права на щорічну відпустку, на виплати соціальної допомоги при тимчасовій непрацездатності, на відшкодування шкоди, заподіяної працівнику при виконанні трудової функції, на трудовий стаж, на охорону праці, на соціальні та навчальні відпустки.

У сучасних умовах трудовий договір надає можливість роботодавцю на свій погляд здійснювати підбір працівників з урахуванням власних потреб та особистих інтересів. Сторони трудового договору добровільно обирають один одного, виходячи із власних інтересів та потреб на ринку праці, що передбачає договірний принцип регулювання трудових відносин.

Укладання трудового договору належить до правомірних дій. Після їх учинення виникають не тільки трудові правовідносини, а й певні права та обов'язки. Ось чому трудовий договір слід розглядати: як угоду про роботу працівника на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи; як юридичний факт виникнення трудових правовідносин і передумову виникнення й існування інших правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими; як основний інститут трудового права, що

включає систему правових норм про прийняття на роботу, про зміну умов трудового договору, а також про його припинення. Особливості поняття й змісту трудового договору свідчать не лише про провідну його роль, а й про реальну свободу трудового договору, що характеризує конституційний принцип свободи праці.

Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин забезпечує рівність волевиявлення між сторонами. Зміни в правовому регулюванні праці визначили два основних напрями, а саме: індивідуалізація трудових відносин між працівником і роботодавцем, що встановлюється укладенням трудового договору, а також уніфікація трудового регулювання праці, однак і тут не останнє місце належить трудовому договору, оскільки саме він підводить сторони відносин під дію відповідних приписів як загального, так і спеціального законодавства про працю. При цьому норми трудового законодавства мають виражену соціальну спрямованість: оскільки особливістю трудового права як галузі є те, що воно поєднує в собі як риси, притаманні публічному, так і елементи приватного права, то закріплення в законодавчому порядку широкого переліку істотних умов трудового договору є обґрунтованим. Це, насамперед, сприяє захисту інтересів працівника як «слабшої», більш вразливої сторони в трудовому договорі, зобов'язує роботодавця включити ці умови в трудовий договір і, у разі виникнення спору (конфлікту), дозволяє спеціально уповноваженим державним органам перевірити виконання цих умов сторонами трудового договору [3, с. 8].

Трудовий договір залишається однією з найважливіших і найадекватніших форм регулювання трудових правовідносин, забезпечуючи всебічне врахування волі сторін на всіх етапах існування трудових правовідносин (виникнення, існування, зміни та припинення). Саме трудовий договір дозволяє вста-

новити конкретні умови праці шляхом досягнення погодження між працівником і роботодавцем, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін, що стає запорукою стабільності існування трудових правовідносин. У свою чергу, стабільність дає змогу роботодавцям створювати високопрофесійні трудові колективи, які здатні ефективно вирішувати поточні та перспективні виробничі завдання, а працівникам – більш глибоко розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну винагороду [3, с. 8].

Проте якщо при укладанні трудового договору волевиявлення роботодавця та працівника рівноправні, то при його розірванні їх воля обмежена. Законодавство встановлює перелік підстав припинення трудового договору та вимоги до порядку звільнення працівників. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 та 6 статті 40 КЗпП, працівник має право на вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Проведений аналіз дає змогу визначити трудовий договір як ідеальну юридичну форму, що не встановлює умов конкретного трудового правовідношення, оскільки ефект регулювання суспільних виробничих відносин виявляється в практичному характері правових форм, в яких трудові договори реально функціонують. Такий підхід є обґрунтованим і з того погляду, що доктринальна класифікація договорів про працю виступає основою для подальшого вдосконалення трудового законодавства, імплементації в нього нових положень, здійснення легальної видової класифікації договорів про працю. Нині відомо про розробку нового Трудового кодексу України. Законодавець вніс в цей проект велику кількість змін щодо укладання трудового договору. Саме він допоможе регулювати процес оформлення трудових договорів на принципах свободи, добровільності, відсутності дискримінації та рівноправ'я.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. / за ред. Н.В. Болотіно, Г. І. Чанишевої. – Київ, 2001. – 563 с.
2. Гусов К.Н. Договори о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К.Н. Гусов. – М., 2011. – 277 с.
3. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст 41 КЗпП України : автореф. дис. ... канд. юридичних наук : 12.00.05 / С.В. Селезень. – Луганськ, 2009. – 22 с.
4. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юридичних наук. : 12.00.05 / Т.В. Парпан. – Київ, 2005. – 16 с.
5. Пилипенко П. Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони / П. Пилипенко // Підприємництво, господарство і право – 2010. – № 9. – С. 45–47.
6. Трудове право України : академічний курс : підручник для вузів / за ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С. К., 2009. – 608 с.