

5. Козачок-Труш Н.В. Правове регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.В. Козачок-Труш ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – 20 с.
6. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (додаток).
7. Пилипенко П.Д. Наукові праці. Вибране / П.Д. Пилипенко. – Дрогобич : Коло, 2013. – 408 с.
8. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон УРСР від 17.06.1983 р. № 9500-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу : rada.gov.ua.
9. Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика: сравнительно-правовое исследование / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина ; Яросл. гос. ун-т им. Демидова. – Ярославль : Ярославский гос. ун-т, 2001. – 285 с.
10. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 259 с.

УДК 349.23/24

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

EMPLOYMENT CONTRACT AS THE FRAMEWORK FOR IMPLEMENTING THE RIGHT TO WORK

Денисевич А.Ю.,
магістр

Національної юридичної академії імені Ярослава Мудрого

У статті досліджено поняття трудового договору, що є основою реалізації громадян права на працю, підставою виникнення та регулятором відносин, які виникають у процесі трудової діяльності. Також запропоновані ґрунтовні висновки та пропозиції щодо цієї проблематики.

Ключові слова: трудовий договір, свобода договору, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

В статье исследовано понятие трудового договора, который является основой реализации граждан права на труд, основанием возникновения и регулятором отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности. Также предложены обстоятельные выводы и предложения по указанной проблематике.

Ключові слова: трудовой договор, свобода договора, трудовые правоотношения, работник, работодатель.

This article explores the concept of an employment contract, which is the basis to exercise their right to work. The basis of the regulator and relationships that arise in the workplace. Also offered solid conclusions and suggestions on this subject.

Key words: employment contract, freedom of contract, employment relationship, employee, employer.

Постановка проблеми. Право на працю в системі основних соціальних прав та свобод людини і громадянина посідає пріоритетне місце. Так, у Конституції України, яка має найвищу юридичну силу і відповідно до норм якої усі закони та інші нормативно-правові акти повинні прийматися на її основі і відповідати їй, у ст. 43 зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Там же відзначається, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

К.М. Гусов та В.М. Толкунова справедливо стверджують, що не зважаючи на те, що трудове законодавство і забезпечує вільний вибір місця, роду роботи та свободу реалізації інших основних трудових прав працівниками, з появою і зростанням безробіття фактично ця свобода вибору стала обмежуватися наявністю армії безробітних, що позначається на дійсно вільній згоді працівника на запропоновану йому роботу [2, с. 71]. Тобто в умовах обмеженого вибору, людина змушена задля належного забезпечення своїх фінансово-матеріальних потреб погоджуватись на

наявну на цей момент роботу, таким чином реалізуючи своє конституційне право на працю.

Основою реалізації такого права виступає трудовий договір, який працівники укладають на підприємстві, в установі, організації або безпосередньо з фізичною особою. Вказаний договір виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника та роботодавця, а також є основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці.

Стан дослідження. На цей момент досліджувана проблема вимагає до себе величезної уваги. Не зважаючи на широке її висвітлення в науково-практичній літературі, на цьому етапі економічного розвитку вона залишається доволі актуальною. Цій проблемі присвячені наукові праці таких вчених, як В.М. Толкунова, К.Н. Гусов, О.І. Процевський, Л.П. Грузінова, В.І. Прокопенко, А.В. Паливода, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, Н.О. Мельничук, Н.Б. Болотіна, М.О. Міщук та інших.

Метою статті є дослідження поняття та умов трудового договору, як основи реалізації права на працю, та в якості важливої підстави виникнення трудових відносин. Для досягнення поставленої мети в статті

вирішуються наступні завдання: дослідити поняття трудового договору як основи реалізації права на працю; розкрити умови та принципи укладання трудового договору; розглянути договір в якості основи реалізації права на працю; розглянути договір в якості важливої підстави виникнення трудових відносин, яка тягне за собою ряд прав та обов'язків для усіх сторін укладання трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Отже, як зазначалось вище, трудовий договір є фундаментальною основою виникнення трудових правовідносин. Породжуючи трудові правовідносини, він виступає джерелом суб'єктивних трудових прав і юридичних обов'язків усіх сторін трудового правовідношення.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) трудовим договором слід вважати угоду 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.

В свою чергу, К.Н. Гусов трудовий договір вважає:

- найважливішим інститутом трудового права, який посідає центральне місце в його системі і актах кодифікаційного значення;
- важливу гарантію права на працю, вибору виду зайнятості і вільного розпорядження здібностями особи у сфері її трудової діяльності;
- своєрідним юридичним містком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами;
- необхідною передумовою для застосування до працівника трудового законодавства;
- головною юридичною підставою виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків [3, с. 20–24].

Крім того, трудовий договір є необхідною передумовою для застосування не лише до працівника трудового законодавства, а й до роботодавця. Оскільки і один, і другий в результаті укладання такого договору набувають відповідних прав і обов'язків, у відповідних випадках несуть встановлену законом відповідальність.

Л.П. Грузінова відзначає, що трудовий договір є основним способом реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи. Саме в наслідок укладання трудового договору здійснюється конституційне право громадян на працю [4, с. 29]. За словами Є.Б. Хохлова, трудовий договір є: інститутом трудового права та трудового законодавства; юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини; джерелом суб'єктивного трудового права; юридичною моделлю трудових відносин» [5, с. 261]. Як бачимо, наявність у сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі бага-

тозначності в тлумаченні змісту терміну «трудоий договір» вимагає однозначності в його трактуванні. На основі цього і у відповідності до досліджуваної теми пропонуємо своє визначення поняття «трудоий договір».

Отже, трудовий договір – це добровільно укладена угода між працівником і роботодавцем, що є основою реалізації права громадян на працю та необхідною передумовою для застосування до суб'єктів трудових правовідносин трудового законодавства.

Як правова категорія трудового права, договір являє собою поняття, що вказує на добровільність вступу в трудові відносини, тобто є ознакою непри- мусовості праці.

Укладення трудового договору забезпечує працівникові відповідне місце роботи, кваліфікацію чи посаду, заробіток та належні умови праці.

Як зазначає В.І. Прокопенко: «...оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами» [6, с. 167].

Спільне погоджене волевиявлення працівника і роботодавця наділяє їх конкретними правами і обов'язками, що є змістом трудового правовідношення. Трудовий договір у цьому випадку є джерелом суб'єктивних трудових прав і обов'язків усіх суб'єктів трудових відносин.

Варто також відмітити, що одним з фундаментальних принципів будь-якої галузі приватного права є принцип свободи договору. Такий принцип є відображенням диспозитивного характеру галузі права, ключовим інститутом якої виступає договір.

Цвайгерт та Кетц у своїх працях вказують, що «історично свобода договорів як особливий вираз автономії індивіда пов'язана з так званою теорією автономії волі. Згідно цієї теорії, визнання і виконання договірних зобов'язань базується на пропозиції, що сторони договору самі добровільно захотіли зв'язати себе зобов'язаннями» [7, с. 8]. Отже, принцип свободи договору виступає в ролі основного та домінуючого принципу.

Що стосується думки вчених із приводу принципу свободи договору, то М.Ф. Казанцев зазначає, що такий принцип означає можливість сторін самостійно, на власний розсуд, у межах, установлених правом, з дотриманням загальних принципів права (розумності, справедливості, добросовісності та інших) вирішувати наступні питання: 1) визначати, укласти чи не укласти договір, тобто вступати або не вступати в договірні відносини (свобода укладання договору); 2) визначати, з ким укласти договір (свобода вибору контрагента договору); 3) визначати, де укласти договір (свобода вибору місця укладання договору); 4) визначати, коли укласти договір (свобода вибору часу укладання договору); 5) визначати форму договору, що укладається (свобода вибору форми договору); 6) визначати вид договору, що укладається (свобода вибору виду договору); 7) визначати зміст (умови) договору, що укладається, включаючи можливість змінювати й скасовувати

умови договору (свобода визначення умов договору); 8) розривати договір, іншим чином припинити дію договору, тобто виходити з договірних відносин (свобода розірвання договору) [8, с. 33].

Вказуючи на добровільність вступу в трудові відносини, трудовий договір визначає також і міру свободи в процесі регулювання питань, що пов'язані з використанням найманої праці. Крім того, він встановлює юридичний зв'язок між сторонами трудових правовідносин та виступає в якості гарантії захисту й забезпечення прав та інтересів сторін.

Також варто зазначити той факт, що свобода трудового договору доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов. Зокрема це стосується відмови в прийомі на роботу, відмови працівнику скористатися його правом на вільне розірвання трудового договору з власної волі, відмови в зміні суттєвих умов праці на прохання працівників. Ще одним правилом є те, що звільнення з ініціативи роботодавця або третіх осіб допускається лише як виключний захід.

Договір, будучи правовою категорією трудового права, застосовується:

- 1) при врегулюванні всіх відносин як із приводу застосування праці, так і похідних від них;
- 2) як ознака досягнень боротьби трудящих за свої права та гарантія захисту й забезпечення цих прав;
- 3) для позначення добровільності вступу в трудові відносини та як ознака не примусовості праці;
- 4) для виникнення, зміни чи припинення трудових відносин, тобто встановлення юридичного зв'язку між сторонами договору;
- 5) для встановлення взаємних прав та обов'язків, а також визначення відповідальності в разі їх порушення/невиконання;
- 6) для встановлення можливості свободи врегулювання трудових відносин та відносин, які тісно з ними пов'язані, з урахуванням особливостей суб'єктного складу, об'єктів та безпосередньо тих функцій та цілей, відповідно до яких ці відносини виникли [9, с. 150].

За загальним правилом трудовий договір укладається в письмовій формі. Додержання письмової форми є обо в'язковим:

- 1) при укладанні трудового договору з фізичною особою;
- 2) при укладенні трудового договору з неповнолітніми;
- 3) при організованому наборі працівників;
- 4) при укладенні контракту;
- 5) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 6) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Письмова форма трудового договору вбачає детальний виклад обов'язків працівника та роботодавця щодо забезпечення трудового договору. Договір укладається у двох примірниках та підписується сторонами.

Допускається також укладання трудового договору і в усній формі. Для цього потрібне усне волевиявлення обох сторін з оформленням прийняття на роботу внутрішнім наказом чи розпорядженням. Власник або уповноважений ним орган несуть персональну відповідальність за неналежне оформлення такого трудового договору.

Але варто відмітити той факт, що зважаючи на сучасні умови економічної нестабільності найбільш оптимальною формою трудового договору для найбільш ефективного забезпечення права на працю громадян є письмова форма.

Письмова форма трудового договору, зважаючи на вищезазначений факт, виконуватиме дисциплінарну функцію не лише по відношенню до працівника, а й до роботодавця, буде виступати в якості гарантії дотримання інтересів обох сторін трудового договору. Так, у міжнародній практиці усі трудові договори укладаються переважно в письмовій формі.

Якщо розглядати юридичний зміст сучасного трудового договору, можна помітити, що безпосередній процес праці з юридичної точки зору являє собою безперервний ланцюг (систему) угод. Такі угоди є регулятором трудового процесу, тому, на наш погляд, найкращим варіантом їх укладання є письмова форма, яка, регулюючи процес договірних відносин, у своїх положеннях практично поетапно конкретизує усі складові його елементи, наділяє його смисловим навантаженням та змістовною наповненістю.

Розглядемо також предмет трудового договору. Предметом трудового договору є робоча сила конкретної людини. Такою силою визначають сукупність фізичних і духовних здібностей кожної конкретної людини. У контексті трудового договору робоча сила є товаром, який працівник надає роботодавцю в «користування». Якщо розглядати робочу силу поряд з іншими товарами, то можна відмітити її особливість, яка полягає в тому, що вона є невід'ємна від особистості людини, тому при яких би то не було обставинах вона не переходить у власність покупця, а лише передається в тимчасове користування.

Основними характерними ознаками трудового договору вважаються, насамперед: добровільність, рівність сторін та відплатність. Що стосується останнього, то угода про винагороду за працю є важливою умовою укладання трудового договору. Його не можна укласти, не погодивши питання про заробітну плату працівника. У рамках цієї умови трудового договору фіксується ціла низка моментів щодо розміру заробітної плати. Це визначення посадового окладу або тарифної ставки працівника, різноманітних доплат та надбавок, а також низки заохочувальних виплат.

Як бачимо, трудова діяльність відповідно до трудового законодавства відбувається в рамках трудового договору. Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час, а здійснення трудової діяльності працівником відбувається, зазвичай, у колективі працівників, що полягає в виконанні протягом встановленого робочого часу певних норм праці та отримання від роботодавця за це у встановлені терміни грошової винагороди.

Отже, трудовий договір посідає особливе місце в трудовому праві. У результаті його укладання виникають трудові відносини між працівником та роботодавцем. Усі працівники мають однаковий правовий статус, а власник, у свою чергу, стосовно таких працівників, зобов'язаний дотримуватися всіх правил і гарантій, передбачених трудовим законодавством і трудовим договором.

Висновок. Підсумовуючи вищевикладений матеріал, ми прийшли до висновку, що трудовий договір є тра-

диційною формою регулювання суспільних відносин у галузі трудового права, які використовують договірне начало. Він є основою реалізації громадянами свого конституційного права на працю. Процес укладання трудового договору має договірний характер, ґрунтується на принципі свободи та спільному, погодженому волевиявленні працівника і роботодавця. Наслідком укладання трудового договору є перетворення статутних прав і обов'язків, визначених законом, на конкретні права і обов'язки, які є змістом трудових правовідносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 18.09.2011. – К. : Паливода А.В., 2011. – 56 с.
2. Гусов К.Н. Трудовое право России : [учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2004. – 496 с.
3. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... док. юрид. наук : 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / К.Н. Гусов. – М., 1993. – 277 с.
4. Грузінова Л.П. Трудове право України : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л.П. Грузінова. – К. : МАУП, 2003 – Ч. 2. – 136 с.
5. Трудовое право России : [учебник] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2003. – 560 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України / В.І. Прокопенко – Х., 1998. – 480 с.
7. Цвайгерт К. Введение в сравнительное правоведение в сферечастого права в 2-х т. – пер. с нем. / К. Цвайгерт, Х. Кетц. – М. : Междунар. отношения. – 1998. – Т. 2. – 512 с.
8. Казанцев М.Ф. Концепция гражданско-правового договорного регулирования : автореф. дис. ... док. юрид. наук : 12.00.03 «Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право». / М.Ф. Казанцев. – Екатеринбург, 2008. – 18 с.
9. Мельничук Н.О. Договір як форма регулювання трудових відносин / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 2. – С. 149–153.

УДК 347.965.6

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ІНІЦІУВАННЯ ПИТАННЯ ПРО ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АДВОКАТА

SOME ASPECTS OF THE PROBLEM INITIATION ISSUE OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY LAWYER

Заборовський В.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права*

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

У статті досліджується правова природа приводів для порушення дисциплінарного провадження стосовно адвоката (ініціювання питання про дисциплінарну відповідальність адвоката). Стаття розкриває сутність та порядок ініціювання питання про дисциплінарну відповідальність адвоката.

Ключові слова: адвокат, адвокатська діяльність, дисциплінарна відповідальність, приводи для порушення дисциплінарної справи, гарантії діяльності адвоката.

В статье исследуется правовая природа поводов для возбуждения дисциплинарного производства в отношении адвоката (иницирование вопроса о дисциплинарной ответственности адвоката). Статья раскрывает сущность и порядок инициирования вопроса о дисциплинарной ответственности адвоката.

Ключові слова: адвокат, адвокатская деятельность, дисциплинарная ответственность, поводы для возбуждения дисциплинарного дела, гарантии деятельности адвоката.

In this paper, an analysis the legal nature of the reasons for the initiation of disciplinary proceedings against a lawyer (the question of initiating disciplinary action lawyer). The article reveals the essence of the issue and order the initiation of disciplinary action lawyer.

Key words: lawyer, legal profession, disciplinary responsibility, reasons for initiation of disciplinary cases, guarantee activity of the lawyer.