



**Віктор Костюк,**

доктор юридичних наук, доцент,

заступник завідувача відділу

Апарату Верховної Ради України

УДК 349.2 (477)

## **Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи**

Сучасний етап декларування та організації в Україні соціально-економічних реформ, враховуючи необхідність подолання наслідків фінансово-економічної кризи, розвитку національного і регіональних ринків праці тісно пов'язаний із реформуванням трудового договору. Доречно підкреслити, що він виступає важливою складовою правової взаємодії працівника і роботодавця у процесі реалізації права на працю як одного із фундаментальних соціально-економічних прав людини. Заслугує на підтримку позиція С. В. Попова, який наголошує, що право на працю виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці [1, с. 9], насамперед це стосується системи трудових прав [2, с. 226-233], [3, с. 150-152]. Як свідчить міжнародний досвід, важливість і значимість трудового договору у механізмі реалізації права на працю полягає у тому, що він найбільш наближений до потреб та інтересів працівника і роботодавця, здатен динамічно і гнучко впливати на обсяг, зміст їхніх прав, обов'язків, гарантій (пільг).

Тому у державах із усталеними демократичними традиціями, ринковою економікою, трудовий договір має важливу суспільну вагу а, відповідно, виступає своєрідним консенсусним чинником при визначенні взаємодії суспільства, держави і особи з питань праці.

Конституція України, встановлюючи норму за якою «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» (ст. 43) [4] забезпечує виключно договірно-правову модель його реалізації, що базується на міжнародних засадах, традиціях і стандартах. Позитивне спрямування конституційної норми не викликає сумнівів, водночас, наразі питання законодавчого регулювання відносин щодо трудового договору провадиться на підставі Кодексу законів про працю ( далі – «КЗпП України»)[5], який, переважно, покликаний регулювати суспільно-трудова відносини радянської доби і, не зважаючи на наявні чисельні зміни та уточнення не відповідає стану розвитку суспільства і держави, роз-

будови сучасної моделі ринку праці. До того ж, вітчизняні реалії засвідчують про глибинну кризу трудового договору як правочину та інституту трудового права. Головним чином, це пов'язується із такими чинниками як: а) відсутність системних соціально-економічних реформ, ефективних механізмів розвитку національного та регіональних ринків праці; в) суперечливість, застарілість та неефективність трудового законодавства з питань укладення, виконання і припинення трудового договору; г) домінування інтересів держави і роботодавця у процедурі укладання та виконання трудового договору; г) неефективність процедури укладення, виконання та припинення трудового договору; д) неефективність системи трудових прав, гарантій (пільг) працюючим за трудовим договором; е) відсутність ефективного державного нагляду та громадського контролю з питань трудового договору. Особливої актуальності порушеній проблематиці щодо трудового договору надає новітній процес гармонізації правових відносин України та ЄС [6], [7]. У цьому контексті стратегія гармонізації трудового законодавства України та ЄС має базуватись на європейських традиціях та стандартах з питань трудового договору і, водночас, враховувати національний досвід, необхідність якісного стимулювання ринку праці. Також ключового значення для вироблення новітнього розуміння сутності трудового договору має започаткована в Україні кодифікація трудового законодавства [8]. Як відомо, ефективність та дієвість майбутнього Трудового кодексу ( далі - «ТК») буде тісно пов'язана із тим, наскільки повно, цілісно та системно будуть у ньому врегульовані відносини щодо трудового договору.

Метою даної наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем щодо поняття та ознак трудового договору в умовах сьогодення. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася

у працях таких вчених-юристів як: В. М. Андрієв, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. О. Процевський, О. І. Процевський, В. І. Щербина, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Поділяючи конструктивні наукові здобутки цих та інших вчених-юристів, їх внесок у розвиток теорії трудового права, доречно наголосити, що питання теоретико-правового розуміння трудового договору в умовах сьогодення залишаються ключовими з позиції перспектив подальшого розвитку суспільства і держави, правової науки, новітньої кодифікації трудового законодавства.

Насамперед, заслуговує на підтримку підхід професорів С. М. Прилипко і О. М. Ярошенка, які акцентують увагу на економічному та правовому значенні трудового договору [9, с. 284]. У цьому контексті, варто наголосити, що економічна сутність трудового договору лежить в площині поєднання інтересів працівника і роботодавця з питань праці. Укладаючи цей правочин, сторони мають за мету задоволення економічних інтересів, пов'язаних із вирішенням роботодавцем виробничо-господарських питань, а працівника – отриманням винагороди за належне виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Тому, в економічному сенсі, трудовий договір – це своєрідна організаційна модель забезпечення економічних інтересів роботодавця та працівника з питань праці.

Більш динамічним та важливим є, власне правове розуміння трудового договору. З правової точки зору, метою трудового договору є належне юридичне забезпечення домовленості роботодавця і майбутнього працівника з питань праці. За своєю суттю, трудовий договір є ключовою правовою конструкцією з питань праці. КЗпП України передбачає, що пра-

цівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2). Незважаючи на очевидну правову ваду такої конструкції, оскільки особа стає працівником після укладення трудового договору, доречним буде відзначити, що цей правочин виконує основоположну роль по відношенню до права на працю, механізмів його реалізації, гарантування та правової охорони [10, с. 102-104]. Через трудовий договір право на працю, як і інші трудові права набувають реального вираження та змісту. При цьому не має значення, чи вони відображені у трудовому договорі. Положеннями КЗпП України (ст. 22) також передбачено заборону на будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору [11, с. 245-250]. Досвід та практика держав – членів ЄС, Російської Федерації, виходить із того, що трудові відносини виникають на основі трудового договору, який є переважним правочинном у сфері праці, дозволяє кожній стороні реалізовувати (використовувати) усю систему трудових прав, що випливає із змісту актів законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів. У такому розумінні, трудовий договір виступає організаційно-правовою моделлю забезпечення реалізації, гарантування та правової охорони права на працю та інших трудових прав, а також належного виконання трудових обов'язків. Разом із цим, цьому не сприяє достатньо громіздка та нечітка, з правової точки зору, процедура укладення трудового договору. Як відомо, ст. 24 КЗпП України (у редакції від 28.12.2014 р.) [12] передбачає, що «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань

забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України». Така логіка законодавця, по суті унеможливує доступність трудового договору як основного правочину з питань праці та ставить під сумнів його ефективність і дієвість.

КЗпП України містить легальне визначення терміну «трудоий договір». У Кодексі (ст.21) передбачено, що 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. Очевидно, що така конструкція розуміння сутності трудового договору дещо втратила своє нормативно-правове навантаження. По-перше, складно погодитися, що трудовий договір укладає працівник, а не фізична особа, що має намір зреалізувати право на працю та свою природну здатність до праці. По-друге, сумнівною видається правова конструкція «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», оскільки зі створенням підприємства, установи організації, власник (власники) наділяє відповідну юридичну особу роботодавчими повноваженнями, у тому числі трудовими правами та обов'язками. Тому більш коректним було б визнати роботодавцем саме фізичну або юридичну особу. По-третє, недостатньо коректним є те, що працівник за трудовим договором

виконує роботу, а не трудову функцію та інші обумовлені нею трудові обов'язки. По-четверте, достатньо декларативним видається формулювання «забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». Роботодавець, окрім виплати заробітної плати, має організувати і гарантувати усім працівникам належні, здорові та безпечні умови праці, у тому числі організувати належне робоче місце. Справедливим буде підкреслити, що більш оновлене поняття трудового договору дається у проекті ТК (ст. 32). У цьому законопроекті трудовий договір розглядається як «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». При цьому, також передбачається, що трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи, а працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи (у такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом). Такий підхід, у цілому можна назвати конструктивним, однак він не є оптимальним. Зокрема, посилення на те, що трудовий договір виконується під керівництвом та контролем роботодавця надає йому не властиву імперативність, а також, до певної міри, ставить під сумнів його гнучкість, можливість в окремих випадках відходу від встановленого режиму виконання трудової функції та інших трудових обов'язків.

Ураховуючи зазначені та інші підходи, які характерні для доктрини трудового права, буде справедливим підкреслити, що трудовий договір – це правочин між роботодавцем та фізичною особою, що реалізує право на працю, за яким фізична особа як працівник зобов'язана належним чином виконувати трудову функцію та пов'язані із нею трудові обов'язки з підляганням встановленому внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний своєчасно у повному обсязі виплачувати заробітну плату, належним чином організувати та гарантувати умови праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів, домовленості сторін.

До основних ознак трудового договору як правочину у трудовому праві доцільно віднести наступні: 1) основний правочин у трудовому праві, що має індивідуально-правовий характер; 2) основними правовими засадами є наступні: добровільність; доступність; взаємна зацікавленість; незалежність; прозорість; оптимальність; гарантованість винагороди за працю; гнучкість; стабільність; 3) сторонами виступають працівник та роботодавець; 4) передбачає особисте виконання працівником трудової функції та інших пов'язаних із нею трудових обов'язків; 5) основні (істотні) умови правочину: трудова функція; початок виконання трудової функції; місце роботи; заробітна плата; 6) оплатність; 7) забезпечує процес управління працею зі сторони роботодавця; 8) організаційно-правова форма фіксації системи прав, обов'язків працівника і роботодавця, у тому числі гарантій, пільг працівника; 9) має відповідати нормам актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 10) не може погіршувати правового становища працівника у порівнянні із нормами актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 11) наявність

спеціальної процедури укладення, виконання та припинення; 12) можливість зміни умов за взаємною згодою; 13) може укладатися в усній та письмовій формах; 14) як правило, має безстроковий характер; 15) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 16) підлягає судовому контролю.

Соціально-правове значення трудового договору полягає у тому, що він: по-перше, виступає основним регулятором відносин працівника та роботодавця з питань праці; по-друге, виступає правовою основою закріплення прав, обов'язків, гарантій (пільг) сторін; по-третє, забезпечує соціальну захищеність працюючих з питань праці.

Трудовий договір виступає також основним інститутом трудового права. У такому сенсі трудовий договір становить сукупність правових норм на підставі яких регламентуються відносини щодо укладення, виконання та припинення його як основного правочину з питань праці.

Правовою основою інституту трудового договору виступають норми Конституції України, міжнародних договорів України з питань праці, глави III, III-A КЗпП України (ст.ст. 21-49, ст. 49-2 - 49-4), а також інших актів трудового законодавства України, соціального партнерства, локальних нормативних актів. У юридичній літературі доречно підкреслюється, що до основоположних принципів трудового права, які визначають спрямованість норм цієї галузі права, належать: верховенство права, свобода праці, свобода від примушення до праці, визначеність і стабільність трудової функції, гуманізм, соціальна справедливість, соціально-економічне партнерство, соціальна співпраця, соціальний мир, захист працівника від свавілля роботодавця, рівне ставлення до працівників із боку роботодавця та ін. [13, с. 8]. Підтримуючи соціальну спрямованість такого підходу, буде доречним вказати, що він є важливим по відношенню до формування принци-

пів трудового договору як одного із фундаментальних інститутів трудового права. У той же час, система принципів інституту трудового договору покликана: 1) забезпечити і поєднати баланс інтересів роботодавця та працівника; 2) посилити соціальну захищеність працівника, особливо за умови перебування суспільства і держави у стані виходу із фінансово-економічної кризи.

Основними засадами трудового договору як інституту трудового права є наступні принципи: 1) законодавчого регулювання питань трудового договору; 2) добровільності та доступності укладення трудового договору; 3) заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) визначеності гарантій щодо укладення трудового договору; 5) вільного вибору умов праці; 6) вільного вибору форми трудового договору; 7) узгодженості умов трудового договору; 8) належного виконання умов трудового договору; 9) заборони односторонньої зміни (відмови) від умов трудового договору; 10) визначеності підстав припинення трудового договору; 11) недопустимості порушень умов трудового договору; 12) правового захисту від незаконного звільнення; 13) сприяння у збереженні роботи.

Трудовий договір як інститут трудового права складається із норм права про: а) порядок укладення трудового договору; б) права та обов'язки працівника і роботодавця при укладенні трудового договору; в) порядок виконання трудового договору; г) права та обов'язки працівника і роботодавця за трудовим договором; г) гарантії та пільги працівникам; д) порядок припинення дії трудового договору; е) права та обов'язки працівника і роботодавця з питань припинення дії трудового договору.

Подальший процес розбудови доктрини трудового права, розвитку трудового законодавства по шляху його новітнього оновлення та кодифікації передбачає за необхідне якісне

оновлення трудового договору як динамічного правочину з питань праці шляхом: 1) договірно-правового оформлення та забезпечення різних форм трудової зайнятості; 2) забезпечення прозорості та доступності процедури укладення трудового договору; 3) забезпечення прозорості та гнучкості щодо виконання умов трудового договору; 4) посилення механізмів стимулювання продуктивності праці працівників за трудовим договором; 5) посилення системи гарантій щодо прав працівників за трудовим договором; 6) визначення особливостей

укладення трудових договорів щодо окремих категорій працівників (наприклад, особи з інвалідністю, неповнолітні, державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування тощо); 7) посилення значимості письмової форми трудового договору; 8) забезпечення гнучкості підходів щодо управління працею зі сторони роботодавця; 9) посилення правової охорони відносин, що впливають із змісту трудового договору; 10) посилення відповідальності роботодавців за порушення умов трудового договору.

### Список використаних джерел

1. *Попов С. В.* Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. В. Попов ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 32 с.
2. *Конституція України*: Науково-практичний коментар/В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін.; Ред. кол. В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. – Харків: Видавництво «Право»; К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – 808 с.
3. *Іншин М. І.* До проблеми класифікації трудових прав громадян / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 150–157.
4. *Конституція України* // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
5. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII* // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
6. *Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони*: Угода від 27.06. 2014р.//Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Т. 1. – Ст. 2125.
7. *Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони*: Закон України від 16 вересня 2014 року №1678-VII//Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
8. *Трудовий кодекс*: законопроект реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р. // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
9. *Прилипко С. М.* Трудове право України: підручник. – 4-те вид., перероб. і доп./ С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
10. *Прилипко С.* Право на працю в системі прав людини / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110.
11. *Кернякевич Ю. В.* Заборона примусової праці та конституційні гарантії її забезпечення / Ю. В. Кернякевич // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. – 2013. – Вип. 31. – С. 243–253.
12. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду*

оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII//Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

13. *Щербина В. І.* Функції трудового права: автореф. дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. І. Щербина ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2009. – 32 с.

**Костюк В. Л. Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи**

У цій науковій статті досліджуються питання щодо сутності, ознак трудового договору в умовах сьогодення. Підкреслено основоположну конституційну роль трудового договору як правочину, що забезпечує належне функціонування права на працю та інших трудових прав. Акцентовано увагу на основних проблемних аспектах трудового договору в умовах сьогодення. Наголошено на важливості новітніх підходів до розуміння трудового договору через критичне осмислення положень Кодексу законів про працю України. Проаналізовано новели проекту Трудового кодексу. Підготовлено висновки та пропозиції.

**Ключові слова:** право на працю; трудові права; трудовий договір; принципи трудового договору; умови трудового договору; тенденції удосконалення трудового договору.

**Костюк В. Л. Понятие и признаки трудового договора: современное измерение и перспективы**

В этой научной статье исследуются вопросы сущности, признаков трудового договора в условиях современности. Подчеркнуто основополагающую конституционную роль трудового договора как сделки, которая обеспечивает надлежащее функционирование права на труд и других трудовых прав. Акцентируется внимание на основных проблемных аспектах трудового договора в современных условиях. Подчеркнута важность новых подходов к пониманию трудового договора в контексте критического осмысления положений Кодекса законов о труде Украины. Проанализированы новеллы проекта Трудового кодекса. Подготовлено выводы и предложения.

**Ключевые слова:** право на труд; трудовые права; трудовой договор; принципы трудового договора; условия трудового договора; тенденции совершенствования трудового договора.

**Kostiuk V. The concept and features of the employment contract: a modern dimension and perspective**

In this scientific article the questions on nature, characteristics of the employment contract at present time are researched. It is highlighted on fundamental constitutional role of the employment contract as a deal to ensure the proper functioning of the right to work and other labor rights. The attention is focused on the basic aspects of the problem in terms of the employment contract today. It is emphasized on the importance of new approaches to the understanding of the employment contract through critical reflection of the provisions of the Labor Code of Ukraine. The novelties of the draft Labour Code are analyzed. The conclusions and proposals are prepared.

**Key words:** right to work; labor rights; employment contract; principles of employment contract; conditions of employment contract; trends of improving employment contract.