



**Руслан Коваленко,**

аспірант кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Т. Г. Шевченка

УДК 349.22

## **Щодо змісту трудового договору**

При розгляді питання трудового договору слід звернути увагу на його зміст. Актуальність даного питання полягає в тому, що в законодавстві нашої держави не визначено, які саме умови повинні визначатися як обов'язковими, а які факультативними, при укладенні трудового договору. Така породжує неоднозначне застосування норми права яке призводить до виникнення трудових спорів між сторонами трудового договору.

Теоретичною базою дослідження даної проблеми стали праці відомих вчених К. О. Абжанова, М. Г. Александрова, Е. Астрахана, О. Т. Барабаша, Н. Б. Болотіної, В. В. Жернакова, Р. З. Лівшиці, Ф. М. Левіанта, В. В. Лазора, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, С. М. Прилипко, О. І. Ставцевої, Л. С. Таля, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлова, О. М. Ярошенка та інші.

Метою статті є визначення і встановлення а також аналіз обов'язкових і факультативних умов, які відображаються в трудовому договорі. Вироблення науково-обґрунтованих теоретичних позицій відносно вдосконалення трудового законодавства, що стосується даної проблеми.

Розглядаючи питання змісту трудового договору слід звернути увагу на те як визначалися умови трудового договору в радянській епоху. В ті часи умови трудового договору встановлювалися не на добровільних засадах а визначалися законами і допоміжними джерелами (колективними договорами і правилами внутрішнього трудового розпорядку).

Досить вагомий внесок в дослідження питання змісту трудового договору вніс Л. С. Таль. Досягнення його в цій сфері проявилось через виокремлення обов'язків працівника і роботодавця так як того часу зміст трудового договору виражався саме через сукупність прав та обов'язків сторін. Л. С. Таль зазначав, що обов'язки роботодавця регламентуються не тільки законом, а й потрібно надавати їм публічно-правової повинності, від виконання якої він не може звільнитися за домовленістю із працівником [1, с. 6-9].

З відомий правознавець радянської епохи, який вніс вагомий внесок в розвиток цього питання є М. Г. Александров. Вчений звертає увагу на те, що про зміст трудового договору можна говорити у двоякому розумінні й відрізняти, по-перше,

умови, які виробляються самими сторонами, що домовляються; по-друге, умови, які не виробляються сторонами, а встановлюються законом (або іншим нормативним актом), але які (умови) є необхідними, оскільки регулюють взаємні права та обов'язки осіб, що уклали трудовий договір. Це такі умови, які стають обов'язковими в силу укладення трудового договору, стають обов'язковими для його сторін на підставі законів, указів, постанов уряду та ін. [2, с. 235–237]. Тобто, можна зробити висновок про те, що сторони при укладенні трудового договору повинні посилатися не на добровільні засади укладення договору, а використовувати тих умов які передбаченні нормативно-правовими актами, в свою чергу вони будуть виступати обов'язковими умовами, а ті умови, що встановлені за домовленістю сторін будуть факультативними.

Питання змісту і до сьогодні є досить складне, з цього приводу досить доречно зауважили такі науковці як С. П. Маврін і Є. Б. Хохлов, про те, що питання змісту трудового договору є надзвичайно складним, його доводиться вирішувати з урахуванням багатозначності цього поняття. Зокрема, можна говорити про зміст трудового договору як юридичного факту, як угоди сторін (джерела їх суб'єктивних прав і обов'язків), як підстави виникнення трудових правовідносин, нарешті, як письмового документа [3, с. 281–282].

Досить цікаву думку з цього приводу виділяє Н. Б. Болотіною, яка звернула увагу, що в науці трудового права склалася традиційна думка про те, що умови, які виробляються сторонами трудового договору, поділяються на обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові). Такий поділ мав далекоглядне теоретичне значення. Основна увага приділялася першій групі умов, хоча такий, наприклад, факультативний чинник, як зобов'язання роботодавця забезпечити місце для дитини працівника в дитячому дошкільному

закладі, може мати для працівника не менш важливе значення, ніж інші умови. Видається, зазначений підхід має штучний характер і потребує дещо нового погляду. Всі умови трудового договору, оскільки були встановлені угодою сторін, а відтак мали значення для сторін, повинні розцінюватися не за критерієм їх значення (вони природно можуть мати цілком різне значення для роботодавця і для працівника), а в аспекті усвідомлення того, що вони не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони [4, с. 260]. З цього випливає те, що всі умови мають різний вплив і значення на осіб, які їх встановлюють в трудовому договорі, для кожної особи якась факультативна умова може бути важливішою за обов'язкову.

На нашу думку, умови трудового договору не можуть встановлюватися за рішенням сторін, так як, без основних складових ми не можемо розглядати трудовий договір, як правову категорію. За відсутністю основних умов в трудовому договорі це призводить до невиконання гарантій які передбаченні законодавством.

В юридичній доктрині трудового права виділяють такі основні підходи до визначення основних умов трудового договору: 1) прийняття на роботу; 2) місце роботи; 3) час початку дії трудового договору та його строки; 4) трудову функцію; 5) умови оплати праці.

До факультативних умов трудового договору відносять усі інші умови, які можуть враховуватися в договорі за згодою сторін і при цьому не погіршувати їх становище.

На даний момент, існує велика проблема відносно закріплення норми яка регулює зміст трудового договору. Звернув увагу на це питання автор законопроекту Трудового кодексу Папієв М. М., а саме в ст. 32 присвячена змісту трудового договору. Перша частина вказаної норми містить перелік того, що повинно бути відображене у трудовому договорі, а друга частина цієї ж статті

містить перелік обов'язкових умов, до яких відноситься: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці [5].

На нашу думку закріплення змісту трудового договору на законодавчому рівні дасть можливість на практиці скоротити спори, які виникають з цього приводу між сторонами договору, також буде окреслено чітку структуру договору від якої неможна буде відхилитися.

Що ж стосується умовам трудового договору, то вони являють собою основоположні засади від які повинні відобразитися в трудовому договорі. Однією з основних умов трудового договору виступає угода про прийняття на роботу. Такі правознавці, як Ю. П. Орловський та О. С. Пашков вважають, що така умова не є обов'язковою, оскільки не породжує права і обов'язки [6, с. 134]. Ми не погоджуємося з цією думкою, так як, саме угода про прийняття є основоположною в змісті трудового договору, без такої угоди неможливе існування інших умов трудового договору.

Наступною умовою є місце роботи. На думку К. О. Абжанов, вважають місцем роботи підприємство, установу, організацію, розташовані в певній місцевості (населеному пункті), для яких характерними ознаками є організаційна єдність і майнова самостійність. Вони зазначають, що

місце роботи може конкретизуватися шляхом вказівки тієї частини підприємства, в якому безпосередньо буде протікати трудова діяльність працівника [7, с. 135]. В свою чергу забезпеченням робочого місця працівника, створює можливість для високопродуктивної праці і чіткого виконання ним своїх обов'язків які передбачені угодою.

Слід виділити таку обов'язкову складову трудової угоди, як умова про час початку дії трудового договору та його строки. Вчені по різному відносяться до цієї умови, одні вважають її обов'язковою інші не бачать такої необхідності. Так наприклад Ф. М. Левіант не вважає цю умову обов'язковою, де стверджує, що момент вступу в силу договору може бути визначений сторонами тільки при прийнятті на роботу, тому визначення цього моменту не має суттєвого значення [8, с. 135].

Деяко іншої думки В. І. Прокопенка, час початку виконання роботи має істотне значення для здійснення трудових відносин, оскільки з цього моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю [9, с. 41]. Слід погодитися з думкою науковця і наголосити на тому, що умова про час початку дії трудового договору в деяких моментах відіграє важливе значення у регулюванні трудових відносин, а саме можна говорити про регулювання праці сезонних робіт, де момент укладення трудового договору і початком роботи може мати істотну різницю.

Серед основних умов трудового договору слід виділити трудову функцію. На нашу думку саме трудова функція займає центральне місце серед умов договору.

Саме до питання трудової функції, як обов'язкової умови, прикута велика увага, так на думку Р. З. Лівшиця, умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною. Працівник наймається на підприємство для виконання

роботи за певною трудовою функцією, з цією ж метою і підприємство запрошує працівника [10, с. 35].

Слід також відмітити, що трудова функція дає реальну можливість показати працівнику змогу виконувати ту чи іншу роботу, а роботодавцю зробити відповідну оцінку праці, відносно виконуваної працівником роботи.

П. Д. Пилипенко наголошує на неможливості укладення трудового договору, якщо не досягнуто згоди щодо трудової функції працівника та його місця роботи [11, с. 167]. Ми підтримуємо думку вченого, так як саме трудова функція має важливий вплив на формування деяких істотних умов у трудовому договорі, таких як заробітна плата також в деякій мірі і місце роботи. Тому цьому є підтвердження того, що трудова функція відіграє центральне місце серед інших умов трудового договору.

Також однією із головних проблем які існують в даний час є відсутність чіткого визначення поняття «трудова функція», що в свою чергу причиняє різну оцінку її змісту сторонами трудового договору. Відносно цього питання наше законодавство не знайшло відображення поняття трудової функції на відміну від Трудового кодексу Російської Федерації зокрема, у ст. 15 Трудового кодексу РФ трудові відносини визначаються як такі, що засновані на угоді між працівником та роботодавцем про особисте виконання працівником за оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою). Також слід звернути увагу на ст. 56 ТК РФ, що роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією [12].

Проривом в цьому питанні є те, що своє місце було закріплено в Проекті Трудового кодексу, а саме в ст. 36 де зазначається Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з

посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, - кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення [5].

На нашу думку такої нормі не вистачає закріплення диспозиції яка б визначала саме поняття трудової функції і дало змогу виокремити її основні ознаки.

Тому можна сказати, що трудова функція представляє собою основоположну умову трудового договору, яка посідає центральне місце, без якої не можливо укласти трудовий договір між сторонами трудових правовідносин.

Наступною ключовою умовою трудового договору є оплата праці. Ця умова знайшла своє відображення на законодавчому рівні а саме в ч. 1 ст. 21 КЗпП України, відповідно до якої «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 [13]. Навіть із самої статті випливає те, що оплата праці є основною ознакою і в разі її не дотримання будуть порушені умови трудового договору. З цього приводу власну думку Ю. П. Орловський та О. С. Пашков, як зазначають, що умови оплати праці встановлюються

в трудовому договорі відповідно до законодавства і за домовленістю сторін змінюватися не можуть [14, с. 135]. В цілому ми погоджуємося з цією думкою, слід також зазначити, що оплата праці для працівника виступає, як додатковий фактор, який стимулює і впливає на результат роботи.

Розглянувши всі обов'язкові умови трудового договору слід наголосити на факультативних умовах. До них належать умови трудового договору, що не стосуються умов праці, випробовування та його строку, застережень щодо нерозголошення державної, комерційної та іншої захищеної законом таємниці, підвищення кваліфікаційного рівня працівника тощо. Додатковими умовами

можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо покращення умов праці, обслуговування працівників, надання йому соціально-культурних і соціально-побутових благ [15, с. 302-303].

Для врегулювання даного питання потрібно прийняти ряд відповідних змін у нинішньому законодавстві. Зміст трудового договору залишатиметься і надалі актуальним питанням відносно виникнення трудових відносин. Деякі умови трудового договору потребують доповнення, внесення чітких поправок. Також постає питання закріплення всіх умов на законодавчому рівні, що дасть можливість попередити непорозуміння між сторонами трудових відносин.

#### Список використаних джерел

1. *Таль, Л. С.* Очерки промышленного рабочего права / Проф. Л. С. Таль. - Изд. 2-е, знач. доп. - М.: Моск. науч. изд-во, 1918. - 225 с.
2. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение: монография / Н. Г. Александров. - М.: Проспект, 2009. - 344 с.
3. *Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова.* - 3-е изд., перераб и доп. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. - 608 с.
4. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. - 5-те вид., перероб і доп. - К.: Знання, 2008. - 860 с.
5. *Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014* [Електронний ресурс] / [Пап'єв М. М]. - Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=272086>
6. *Орловский Ю. П.* Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / Ю. П. Орловський, А. С. Пашков // Советское государство и право. - 1968. - № 2. - С. 146-147.
7. *Абжанов К. А.* Трудовой договор по советскому праву / К. А. Абжанов. - М.: Юрид. лит., 1964. - 192 с.
8. *Левиант Ф. М.* Виды трудового договора / Ф. М. Левиант. - М.: Юрид. лит., 1966. - с. 188
9. *Прокопенко В. І.* Трудове право України: підруч. / В. І. Прокопенко. - Х.: Консум, 1998. - 218 с.
10. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. - М., 1989. - 35 с.
11. *Трудове право України: Навч. посібник / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.; За ред П. Д. Пилипенка.* - К.: Ін Юре, 2003. - 536 с.
12. *Трудовой кодекс Российской Федерации.* - М.: Издательско-книготорговый центр «Юринформ», 2002. - Ст. 15; Ст. 56
13. *Кодекс законів про працю // ВВР УРСР.* - 1971. - № 50. - Ст. 21.

14. Орловский Ю. П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / Ю. П. Орловский, А. С. Пашков // Советское государство и право. — М.: Наука, 1968, № 2. — С. 146-147

15. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — 2-ге вид., переробл. і доп. — Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. — 728 с.

**Коваленко Р. І. Щодо змісту трудового договору**

У статті розглядається питання змісту умов трудового договору. Автор, на основі законодавства і доктринального вчення про зміст трудового договору та трудового законодавства, виокремлює обов'язкові і факультативні умови дає характеристику кожної з них.

**Ключові слова:** трудовий договір, зміст трудового договору, трудова функція, трудове законодавство, оплата праці, місце роботи.

**Коваленко Р. И. О содержании трудового договора**

В статье рассматривается вопрос содержания условий трудового договора. Автор, на основе законодательства и доктринального учения о содержании трудового договора и трудового законодательства, выделяет обязательные и факультативные условия дает характеристику каждой из них.

**Ключевые слова:** трудовой договор, содержание трудового договора, трудовая функция, трудовое законодательство, оплата труда, место работы.

**Kovalenko R. On the content of the employment contract**

The article discusses the content of the employment contract. The author, based on legislation and doctrinal teachings of the content of the employment contract and labor law distinguishes mandatory and optional conditions gives a description of each of them.

**Key words:** employment contract, the content of the employment contract, employment function, labor law, wages, work place.