



УДК 349.2(477)

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОГО ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Горбачова К.М., к. ю. н.,
старший викладач кафедри правового забезпечення АПК
Сумський національний аграрний університет

У статті розглядаються питання щодо визначення і сутності поняття та умов трудового договору. Розкрита процедура трудових правовідносин між робітником та роботодавцем у сфері дії законодавства. Проаналізовано застосування трудового договору в умовах демократизації трудових правовідносин.

Ключові слова: *трудова угода, трудове законодавство, трудові правовідносини.*

В статье рассматриваются вопросы определения и сущности понятия и условий трудового договора. Раскрыта процедура трудовых правоотношений между работником и работодателем в сфере действия законодательства. Проанализировано применение трудового договора в условиях демократизации трудовых правоотношений.

Ключевые слова: *трудовой договор, трудовое законодательство, трудовые правоотношения.*

Horbachova K.M. THEORETICAL APPROACHES TO DEFINING MODERN CONCEPT OF EMPLOYMENT CONTRACTS DURING DEMOCRATIZATION OF LABOR RELATION

The article is devoted to definition and essence of concept and conditions of employment contract. Disclosed procedure employment relationship between worker and employer within scope of legislation. Application of employment contract in terms of democratization of labor relations.

Key words: *employment contract, employment law, labor relations.*

Необхідність удосконалення трудового законодавства потребує сьогодні дослідження сутності трудового договору для виникнення і правового регулювання трудових відносин. Теоретичні підходи до сутності трудового договору завжди розглядалися дослідниками з позицій цивільного права, що, на наш погляд, є неприпустимим у сучасних умовах реалізації суб'єктивного права на працю, вони повинні мати свій концептуальний аспект.

Первинним елементом для виникнення предмета правового регулювання є реальна життєва ситуація. Враховуючи ті обставини, що предметом правового регулювання в трудовому праві є трудові і тісно з ними пов'язані відносини, реальною життєвою ситуацією є потреба громадянина реалізувати своє право на працю через укладення трудового договору. Тому трудове право регулює трудові правовідносини та регламентує порядок їх виникнення. Роль та сутність трудового договору важливо розглядати в аспекті предмета, метода та механізму правового регулювання трудових правовідносин, а не самого регулятора трудових відносин.

Останнім часом отримує поширення ідея трансформації трудового договору в договір трудового найму. Питання про співвідношення трудового договору і договору трудового найму неоднаково розглядається різними авторами. Так, Л.Ю. Бугров вважає ці поняття рівнозначними «видами договорів у сфері законодавства про працю» [1]. Є.Б. Хохлов розглядає договір трудового найму «юридичною формою ринку праці» і протиставляє його соціалістичному трудовому договору як елементу «принципово неринкового механізму регулювання відносин у сфері праці» [2].

Виникнення поряд із державними недержавних (приватних і колективних) підприємств і залучення до праці на них осіб, які не мають майнових внесків у ці підприємства, зумовило висновок представників цих концепцій, що підставою виникнення трудових відносин названих осіб є не трудовий договір, а договір трудового найму.

Розглядаючи питання застосування у кооперативах праці громадян, які не є їх членами, Б. Хрустальов також дійшов висновку, що тут немає місця трудовому договору в його «традиційному розумінні». На його думку, це у чистому вигляді договір трудового найму, оскільки названі працівники позбавлені права прийняття в члени кооперативу, права обрання у члени правління, участі у розподілі прибутків, у встановленні за їх участю правил внутрішнього трудового розпорядку тощо [3, с. 38].

Отже, думки вчених-юристів про співвідношення елементів трудового договору з елементами договору трудового найму розійшлися. Так, О. Пашков вважає договір трудового найму способом опосередкування трудових відносин в усіх випадках, коли працівники не є власниками засобів виробництва, не беруть участі в управлінні підприємством і в розподілі його прибутків [4, с. 59].

Аналізуючи попередні думки вчених, треба зазначити, що сутність договору найму, на їх погляд, полягає в розширенні договірної свободи, суттєвому зниженні рівня гарантій трудових прав працівників [5, с. 31].

Аргументи інших представників нових концепцій зводяться до того, що при укладенні договору трудового найму функції управління підприємством стають прерогативою власника (підприємця), від якого залежить: допустити чи ні своїх працівників до управління підприємством і до участі у розподілі його прибутку, який створюється їх працею. Наведена характеристика вказує на його негуманну сутність по відношенню до особи, яка взяла на себе обов'язки щодо виконання трудової функції. Адже хоча закон і проголошує рівність сторін трудового договору та свободу вибору партнерів, проте поки що ця рівність має формально-юридичний характер. Справді, важко відстояти незалежність працівника перед «ринком праці» з його масовим безробіттям. Як зазначав англійський професор Б. Хеппл, нерівність підприємця і працівника на ринку праці означає, що свобода договору на індивідуальному

рівні у більшості випадків є не більше, ніж фікція [6, с. 113].

Вважаємо виправданим підхід, який дозволяє відстояти гуманістичну сутність трудового договору, а не жорстку антигуманну суть договору трудового найму. Перехід до ринку з його конкурентною боротьбою породжує нові проблеми, пов'язані з працевлаштуванням, появою безробіття, викликаного скороченням робочих місць і вивільненням значної частини працездатного населення, а також із заборонаю дискримінації та примусової праці.

У сучасних умовах розвитку держави і суспільства, демократизації суспільних відносин у сфері праці дещо змінюється сутність та роль трудового договору, його значення для правового регулювання трудових відносин. Так Г.І. Чанишева та Б.А. Римар зазначають, що нові тенденції у правовому регулюванні праці доводять багатьох юристів до переконання, що у цей час у сфері трудових відносин неминуха поява гібридних договорів, які будуть регулюватися одночасно нормами трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного, сімейного). Висловлюється припущення, що різні норми та інститути трудового права будуть мати різну сферу дії залежно від того, який тип договорів про працю вони будуть регулювати.

Передбачуване розширення сфери дії трудового права, на їх погляд, призведе до значного посилення його диференціації, появи різних за характером регулювання типів і видів трудового договору, і навіть виділення із трудового договору окремих підгалузей: для найманих працівників традиційного типу; для автономних працівників, для яких характерна неюридична, а більшою мірою економічна залежність від роботодавця; для державних службовців та ін. [7, с. 69–70].

Трудовий договір, як зазначалося раніше, опосередковується свободою праці. Основними його характеристиками є особиста свобода працівника, юридична рівність останнього з роботодавцем та їх вступ у договірні відносини за домовленістю про умови праці, а не про їх правове регулювання.

Правильно зазначає В.Я. Гоц, що «ринок праці», як і будь-який інший, – це передусім двостороння домовленість, у яку ніхто не повинен втручатися. І за цим принципом повинні формуватися взаємовідносини між роботодавцем і працівником, а кожна сторона має сама турбуватися про свої інтереси. Держава ж повинна встановлювати відповідні правила поведінки, визначати механізми взаємодії між головними учасниками [8, с. 50].

Є.Б. Хохлов вважає трудовий договір актом, який є результатом домовленості волі та інтересів сторін [9, с. 273]. Треба зазначити, що за загальним характером суб'єктивне право на працю реалізується через вільне (вольове) обрання роботи або вільне (вольове) погодження на запропоновану роботу. О.С. Пашков вважає, що сутністю трудової угоди є взаємне волевиявлення сторін. Договір опосередковує договірні дії [10, с. 134]. До того ж, воля працівника є об'єктом впливу, який обумовлений необхідністю регламентації спільної праці колективу. Правильно зазначає В.О. Процевський, що суспільна організація праці потребує злагоджених дій кожного окремого працівника, бо його конкретні трудові функції підпорядковані загальній функції, яка пов'язана з кінцевим результатом

виробництва. Тому праця кожного працівника у сфері суспільної організації праці потребує організації та конкретної спрямованості для досягнення кінцевого результату [11, с. 35].

Коли громадянин вільно вибирає – це воля, а коли вільно погоджується – то це волевиявлення. Тобто воля обумовлює намір громадянина реалізувати своє право на працю, а волевиявлення – це сам факт реалізації цього права. Трудовий договір стає юридичним фактом умовно тільки після досягнутої згоди стосовно умов праці. Тому треба погодитися з висновком Є.А. Горбачова про те, що це перетворює його в акт, який фіксує угоду про намір сторін, про трудове співробітництво в перспективі [12, с. 64]. Тобто, сам по собі трудовий договір не породжує прав та обов'язків у юридичному сенсі, він тільки в соціальному сенсі фіксує намір сторін на виникнення трудових відносин шляхом юридичного оформлення прийому на роботу.

Трудовий договір, як соціальний факт, при досягненні домовленості тягне за собою виникнення трудових відносин, які зумовлюються відповідним змістом, що розкривається через такі поняття, як: домовленість, укладення угоди, оформлення угоди, механізм правового регулювання і, врешті-решт, виникнення трудових правовідносин.

Інтерес сучасних дослідників до вивчення ефективності механізму правового регулювання трудових відносин у цілому, а також вивчення сучасної соціально-правової сутності трудового договору обумовлений об'єктивною необхідністю активізації розбудови громадянського суспільства та правової держави і припиненням наукової дискусії з ученими в галузі цивільного права з приводу трудового договору та правового регулювання трудових правовідносин.

Неможливо погодитися з Н.О. Мельничук про те, «що продаючи свою працю, особа укладає договір її купівлі-продажу. Відповідно трудові відносини, що виникають у результаті такого продажу й укладення трудового договору, мають бути більш демократичними, надавати більше свободи працівникові й роботодавцеві для встановлення умов праці» [13, с. 50].

Праця як діяльність не може виступати товаром в економічному розумінні, тільки результат діяльності може виступати товаром в економічному вимірі. Діяльність – це суттєва визначеність способу буття людини у світі, її здатність створювати певні блага, вносити в дійсність певні зміни шляхом виконання певних дій і прийняття відповідних рішень, реалізувати себе як особистість.

Людина не може жити і розвиватися без праці, без відповідної трудової діяльності. Право на працю – одне з найважливіших природних прав людини, за допомогою якого задовольняються потреби та інтереси людини, досягаються поставлені цілі. У процесі праці людина вступає в зв'язки та взаємовідносини з іншими людьми. Тому ми погоджуємося з думкою В.М. Андріїва про те, що через суспільні відносини налагоджуються і осмислюються необхідні для діяльності зв'язки, обмін інформацією, фіксація набутого досвіду, передача його з покоління в покоління. Вступаючи в суспільні відносини, люди як фізично, так і духовно творять один одного, тобто формують і відтворюють якісну своєрідність свого життя як суспільного. Завдяки суспільним відносинам відбувається взаємовплив і взаємодія індивідів, виявляється і формується спіль-



ність поглядів, думок, настроїв, досягається взаємне порозуміння, здійснюється передача і засвоєння звичок, з'являються згуртованість і солідарність. Без цих відносин людина просто не може існувати [14].

Ці відносини згодом стають особливою потребою людей і перетворюються на відносно самостійну сферу життєдіяльності. Суспільні відносини, які носять сталий характер, потребують відповідного правового регулювання. Такий підхід стосується і суспільних відносин у сфері праці, що, як правило, повторюються кожного дня і носять постійний характер та потребують відповідних правил поведінки при їх реалізації, які і встановлюються правовими нормами. Визначивши в нормах права трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною і суспільством за їх реалізацію. На жаль, у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення її потреби у праці, а лише ті, які держава бажає і спроможна задовольнити на даному історичному етапі її розвитку.

Трудові правовідносини виникають на основі трудового договору, у процесі укладення якого сторони мають дійти згоди з усіх необхідних умов майбутнього працевлаштування, тобто повинна реалізуватися не тільки воля але й волевиявлення сторін угоди. А.Ф. Нуртдінова та Л.О. Чіканова зазначають, що під час соціального співробітництва між працівниками і роботодавцями можливі будь-які домовленості, спрямовані на досягнення взаємоприйняттого компромісу, вирішення виникаючих у процесі трудової діяльності проблем [15, с. 201]. Відповідно до ст. 21 КЗпП України «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 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» [16].

Документально-ознайомча процедура при прийнятті на роботу дозволяє майбутньому роботодавцю реалізувати право на добір кадрів, прийняти на роботу претендента, який найбільшою мірою відповідає вимогам, які висувуються до нього у зв'язку з виконанням певної роботи, що встановлюються законодавством та локальними нормативними актами підприємства, установи, організації.

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 правосвідомості 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 трудову функцію;

- по-третє, ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, оскільки не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником. Юридичний зв'язок виникає між працівником і роботодавцем у процесі виконання умов угоди, тобто фактичної роботи;

- по-четверте, сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі його не виникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, бо за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі;

- по-п'яте, будучи укладеним із моменту юридичного оформлення досягнутої угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо [17, 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.

Треба погодитися з існуючою науковою думкою про те, що договірна форма залучення до праці – елемент демократії, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу в виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей. Не повинно викликати заперечення положення про те, що, по-перше, в суспільній праці людина задовольняє, передусім, свої особисті потреби та інтереси, а по-друге, її діяльність продиктована суспільними потребами. Тому принцип свободи праці і свободи трудового договору, в першу чергу, стосується самого громадянина, який бажає реалізувати свою здатність до праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
2. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А.С. Пашков. – Л., 1966. – 188 с.
3. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук / Е.Б. Хохлов. – СПб, 1992.
4. Пашков А.С. Советское трудовое право: учеб. для вузов / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева. – М., 1988. – 290 с.
5. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики / А.С. Пашков // Государство и право. – 1993. – № 6. – С. 58–61.
6. Коршунова Т.Ю. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) / Т.Ю. Коршунова, А.Ф. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2.
7. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.
8. Сравнительное трудовое право. По материалам советско-британского симпозиума. – М, 1987. – 197 с.
9. Курс российского трудового права: в 3 т. / под. ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – Т. 1: Общая часть – 1996. – 573 с.
10. Гоц В.Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки / В.Я. Гоц // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матер. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р.); за заг. ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Вид-во НУВС, 2004. – С. 48–50.
11. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДА, 2012. – 332 с.
12. Горбачев Е.А. Злоупотребление правом допуска к работе до заключения трудового договора / Е.А. Горбачев // Трудовые споры. – 2009. – № 4.
13. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин у нових економічних умовах: монографія / Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
14. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників [текст]: монографія / В.М. Андріїв. – Чернівці: Чернівецький державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 305 с.

15. Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства о труде: науч.-практ. пособ. / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. – М.: Юрид. лит., 2000. – 288 с.

16. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>).

17. Венедіктов В.С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України / В.С. Венедіктов // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали І міжнар. 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.

УДК 349.2

КРИТЕРІЙ ВИОКРЕМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК САМОСТІЙНОЇ ГАЛУЗІ ПРАВА

Жигалкін І.П., к. ю. н.,
суддя
Господарський суд Харківської області

У статті проаналізована система критеріїв, що дозволяє виокремити трудове право як самостійну галузь права. Окрім того, автором акцентовано увагу на тому, що метод має відносно самостійний зміст, який ні в якому разі не можна не враховувати при виборі найбільш надійних і ефективних засобів нормативного впливу на суспільні відносини. Крім того, окрема увага звертається на принципи трудового права, які вважаються системоутворюючими чинниками галузі права.

Ключові слова: предмет, метод трудового права, принципи, система права, ознаки галузі права.

В статье проанализирована система критериев, позволяющая выделить трудовое право как самостоятельную отрасль права. Кроме того, автором акцентировано внимание на том, что метод имеет относительно самостоятельное содержание, которое ни в коем случае нельзя не учитывать при выборе наиболее надежных и эффективных средств нормативного воздействия на общественные отношения. Кроме того, отдельное внимание обращается на принципы трудового права, которые считаются системообразующими факторами отрасли права.

Ключевые слова: предмет, метод трудового права, принципы, система права, признаки отрасли права.

Zhygalkyn I.P. CRITERIA FOR DISTINGUISH OF LABOR LAW AS AN INDEPENDENT FIELD OF LAW

The article analyzed system of criteria to distinguish labor law as an independent field of law. In addition, the author paid attention to fact that method has relatively independent content that in any case should be considered during choosing most reliable and effective means of regulatory impact on social relations. The author also paid attention to principles of labor law as backbone factor of law field.

Key words: object, method of labor law, principles, law system, law field features.

Постановка проблеми. Галузь права є головним елементом системи права, що охоплює всі структурні елементи, які входять у систему права, і виступає свого роду завершальним «комплексом», спрямованим на врегулювання певної достатньої широкої сфери суспільних відносин. Для кожної із них характерний власний набір юридичних засобів, покликаних забезпечити ефективну дію як галузі в цілому, так і кожного її компонента на рівні правових інститутів і конкретних норм права. Галузь – це не механічне об'єднання норм права, правових інститутів, це – цілісне утворення, що характеризується рядом властивостей, ознак, які не властиві іншим елементам системи права.

Позитивно оцінюємо спробу О.О. Шапова-лова виокремити суттєві ознаки, властиві галузі права: а) галузь характеризується наявністю власного предмета і методу правового регулювання; б) кожна галузь формує свій галузевий режим правового регулювання, за допомогою якого вона стає відносно замкнутим механізмом регулювання; в) замкнутість, тобто в певній мірі незастосовність правового регулювання до відносин, які перебувають за межами даної галузі; г) однорідність; д) наявність галузевого понятійного апарату; е) наявність власних способів правового регулювання; є) галузь права породжує свій вид правовідносин [1, с. 53–56]. Загалом погоджуючись із цими характеристиками, наполягаємо на включенні до переліку критері-

їв, що характеризують галузь як самостійну, не тільки предмета і методу правового регулювання, а й власних джерел галузі та її принципів.

Ступінь розробленості проблеми. Питання щодо виокремлення трудового права як самостійної галузі права неодноразово досліджувалися у працях таких науковців, як: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Р.З. Лівшиць, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, А.Р. Мацик, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інших учених у галузі трудового права. Проте незважаючи на значну наукову розробку зазначеного питання і досі виникають питання щодо критеріїв виокремлення трудового права.

Метою статті є дослідження критеріїв та чинників, що дозволяють розглядати трудове право, як самостійну галузь права.

Виклад основного матеріалу. Предмет регулювання галузі права – це певна сторона, однорідна частина загальної сфери правового регулювання, що є домінантою розвитку відповідних правовідносин. Відповідно предмет правового регулювання однієї галузі права не може збігатися з предметом іншої. Кожна галузь права має властивий тільки їй одній предмет, яким і визначається її самостійність і від якого залежать своєрідність і особливості правового регулювання нею суспільних відносин. Практично самостійність і відособленість галузі права виражається в незастосованості до предмета