

## ЩОДО ЗАКРІПЛЕННЯ ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ

### WILL OF THE PARTIES TO CONSOLIDATE LABOR RELATIONS IN THE EMPLOYMENT CONTRACT

**Селезень С.В.,**  
к.ю.н., доцент кафедри економічної теорії та права  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

**Нещеретний Ю.М.,**  
старший викладач кафедри економічної теорії та права  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

У статті розкрито й проаналізовано особливості та тенденції розвитку трудового договору як основного інституту трудового права, що здатний забезпечити оптимальне врахування волі сторін у нових соціально-економічних умовах.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, волевиявлення, гарантія, право на працю, трудові правовідносини.

В статье раскрыты и проанализированы особенности и тенденции развития трудового договора как основного института трудового права, с помощью которого возможно обеспечение оптимального учета воли сторон в новых социально-экономических условиях.

**Ключевые слова:** трудовой договор, работник, работодатель, волеизъявление, гарантия, право на труд, трудовые правоотношения.

The article describes and analyzes the characteristics and trends of employment contract as the main institution of labor law that can provide optimal consideration the will of the parties to the new socio-economic conditions. The urgency of this problem is caused by an active formation in Ukraine a market economy, characterized by the prevalence of industrial interest over the interests of workers. In this situation, the rules of labor law should serve as a reliable tool to ensure a harmonious combination of the interests of the employer and the employee to the progressive development of society and the state in general, the success of which, in fact including economic, based primarily on of people.

In the article the problems existing legal status of both during the employment contract and during the period of its validity. The basic features that reflect the most significant legal and practical significance institute employment contract as a legal form of coordination of interests between employer and employee, which is legally fixed (fixed) their rights and obligations, which disciplines the contract, and in case of disagreement – is objective guarantee their elimination.

Investigated the role and place of employment contract in the current economic conditions that we think are caused primarily its economic and legal and economic value.

Based on research concluded that the contract of employment remains one of the most important and the most appropriate form of regulation of labor relations, providing a full account of the will of the parties at all stages of the employment relationship (occurrence, existence, change and termination).

**Key words:** contract of employment, employee, employer, will, guarantee the right to work and labor relations.

Конституція України проголосила людину, її права та свободи вищою соціальною цінністю. Одним із гарантованих Основним законом є право людини на працю. Закріплення, забезпечення та захист цього права є функцією трудового законодавства. Таким чином, можливість людиною якнайповніше реалізувати своє конституційне право залежить від ефективності норм трудового права, їх здатності всебічно регулювати трудові правовідносини.

Актуальність даної теми зумовлена тим, що належне виконання трудовим законодавством своїх функцій набуває особливого значення у зв'язку з активним формуванням в Україні ринкової економіки, для якої характерне превалювання виробничого інтересу над інтересами працівників. За такої ситуації норми трудового права мають слугувати надійним інструментом забезпечення гармонійного поєднання інтересів роботодавця та працівника задля прогресивного розвитку суспільства й держави в цілому, успіхи якої, у т. ч. економічні, ґрунтуються передусім на трудовій діяльності людей.

Право людини на працю реалізується шляхом укладання трудового договору, у рамках якого вирішується питання про роботу певної професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Трудовий договір як центральний інститут трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох учених. Зокрема проблеми правового регулювання порядку укладання, зміни та розірвання трудового договору, питання щодо вдосконалення рівня гарантій, що надаються працівникам при звільненні, висвітлювалися у працях М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, П. А. Бущенко, Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, С. О. Іванова, Д. О. Карпенка,

Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, В. В. Лазора, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокopenка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Ю. П. Орловського та ін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання забезпечення прав і свобод сторін трудових відносин при укладанні трудового договору недостатньо досліджені, тоді як саме порушення цих прав і свобод досить часто стає причиною позбавлення людини можливості скористатися своїми здібностями до продуктивної праці. Зрушення в цій сфері допоможуть удосконалити правові норми, що охороняють права громадян, сприятимуть посиленню законності, поліпшенню діяльності органів та організацій (незалежно від форм власності), що застосовують ці норми.

Метою статті є з'ясування особливостей та визначення тенденцій розвитку трудового договору як основного інституту трудового права, що здатний забезпечити оптимальне врахування волі сторін у нових соціально-економічних умовах.

Укладання трудового договору є основним способом реалізації права на працю, у якому проявляється принцип свободи праці. Існування трудового договору зумовлене основним правом громадян, закріпленим у Конституції України: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ця норма відповідає змісту та сутності ст.ст. 23 та 24 Загальної декларації прав людини й означає, що тільки самому працівникові належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. Наприклад, громадянин на власний розсуд приймає рішення, чи пра-

цювати йому за трудовим договором (контрактом) або самостійно забезпечувати себе роботою як підприємець, як фермер чи як член виробничого кооперативу, чи займатися індивідуальною трудовою діяльністю.

Реформування української економіки; різноманітність форм власності; свобода підприємницької діяльності; формування ринку праці, який зміг би забезпечити економічне зростання на основі інновацій та технологічної модернізації галузей народного господарства; потреба у фахівцях якісно нового професійного рівня – все це, безумовно, впливає на правовідносини у сфері праці. Право вільно розпоряджатися своїми здібностями включає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю, оскільки незайнятість людини трудовою діяльністю не є підставою для притягнення до будь-якої відповідальності [1, с. 235-236]. Проте за всіх умов основним засобом регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір, який займає особливе місце в трудовому праві, адже на основі трудового договору виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів до системи відносин, які регулюються трудовим правом.

Отже, одним із основних принципів реалізації права на працю є добровільне волевиявлення особи, тобто її бажання влаштуватися на роботу. Держава вслякко сприяє цьому, оскільки гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: 1) вільний вибір виду діяльності; 2) безплатне сприяння працівникові у доборі підходящої роботи і працевлаштування за покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою з урахуванням суспільних потреб; 3) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення; 4) сприяння у збереженні роботи тощо [1, с. 236].

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода 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.

Це визначення включає три основних складових елементи: по-перше, сторони трудового договору; по-друге, специфіку обов'язків, які зобов'язується виконувати працівник; по-третє, зустрічні дії роботодавця по відношенню до працівника. Крім того, у ньому сконцентрована система взаємозумовлених повноважень його учасників. Але таке досить громіздке визначення трудового договору за рахунок перевантаження його посиланням на одну із сторін трудового договору – роботодавця, не відображає, як здається, реальну суть цього важливого явища. Є підстави вважати, що саме у цій статті законодавцю не вдалося уникнути традиційних соціалістичних підходів щодо 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 [2, с. 46].

Викладені позиції дозволяють зробити такий висновок: трудовий договір – це юридичний акт індивідуального регулювання трудових правовідносин, які виникають між його сторонами та розвиваються у часі. Він характеризується двома істотними ознаками – має договірний та індивідуальний характер.

Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що трудовий договір – це така правова форма погодження ін-

тересів між працівником і роботодавцем, у якій юридично закріплюються (фіксуються) їх права і обов'язки, яка дисциплінує сторони договору, а в разі виникнення розбіжностей – є гарантією їх об'єктивного усунення.

У сучасних умовах «трудова угода є тією юридичною формою, що максимально надає можливість роботодавцю вільного здійснення добору необхідних працівників з урахуванням його власних інтересів і потреб. Отже, в договорі відбиваються свобода праці й договірні принципи регулювання трудових відносин, що дозволяють сторонам вільно та добровільно обирати один одного, виходячи зі своїх приватних інтересів на ринку праці» [3, с. 190].

Основними принципами укладення, існування та припинення трудового договору є добровільність волевиявлення та особиста відповідальність сторін. Зокрема під час укладення трудового договору працівник, який влаштовується на роботу, готовий виконувати покладені на нього обов'язки. Роботодавець же доручає працівникові виконання трудової функції, визначеної у змісті договору, за певну винагороду, створивши для цього необхідні умови праці. «Технологічно» встановлення умов трудового договору здійснюється таким чином: роботодавець пропонує працівникові умови, які становлять зміст трудового договору. Роботодавець відносно самостійно формує ті умови, які, перш за все, спрямовані на досягнення цілей підприємства (установи, організації). При цьому роботодавець зв'язаний імперативною законодавчою вимогою про те, щоб ці умови не суперечили вимогам чинного законодавства та не погіршували становище працівника. Є. В. Каплун, розглядаючи межі здійснення роботодавцем суб'єктивних прав, уважає, що до «загальних меж відносяться заборона зловживання правами, заборона погіршувати становище працівників порівняно з трудовим законодавством, колективними договорами, угодами, а також неприпустимо знижувати рівень прав і гарантій працівників, установлений трудовим законодавством» [4, с. 9-10]. Працівник у свою чергу має право погодитися на ці умови й укласти трудовий договір або відмовитися від його укладення.

Тобто характерною рисою договору є, передусім, свобода, яка передбачає, що сторони договору вільні у вирішенні питання, укладати чи не укладати їм договір. Воля сторін повинна бути не лише взаємною, а й узгодженою, що означає її збіжність за обсягом і за змістом. Свобода договору передбачає свободу вибору партнера за договором. Сторони вільні у виборі виду трудового договору, вони вправі на свій розсуд визначити й умови договору, крім випадків, коли зміст договору визначений законом або іншим нормативно-правовим актом.

Дуже часто у законодавстві наводиться певне правило, а далі вказується: «якщо інше не встановлено законом або договором». У таких випадках важливого значення набуває власний розсуд сторін, які за взаємною домовленістю встановлюють умову або виключають її застосування. За відсутності такої згоди умова договору встановлюється відповідно до вищезгаданого правила. Якщо відповідна умова договору не визначена сторонами або диспозитивною нормою, вона визначається звичаями ділового обігу.

Укладення трудового договору відноситься до правомірних дій. Ось чому трудовий договір слід розглядати як багатоаспектне правове явище: як угоду про роботу працівника на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи; як юридичний факт виникнення трудових правовідносин і передумови 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. Свобода трудового договору – це:

а) можливість вибору професії та роду трудової діяльності;

б) можливість працівника за особистим волевиявленням обрати місце роботи;

в) добровільне вирішення питання щодо укладення трудового договору, можливість розірвання його в будь-який час у встановленому законом порядку.

За допомогою погодженого з роботодавцем волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права й обов'язки, що випливають з конституційного права на працю, перетворюються на конкретні права й обов'язки сторін трудових відносин.

Підсумовуючи, доцільно звернути увагу на значення трудового договору як інституту трудового права та регулятора відносин між працівником і роботодавцем. Не можна не погодитися у зв'язку з цим із думкою Н. М. Хуторян: «Як базовий інститут трудового права трудовий договір є тією червоною ниточкою, що поєднує цілу систему правових норм, які регламентують порядок прийняття працівників на роботу, змінення умов трудового договору, а також припинення трудових відносин» [1, с. 244-245].

Основними рисами, що найсуттєвіше відображають юридичне та практичне значення інституту трудового договору, є, передусім, такі:

1) трудовий договір є головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України;

2) для сторін трудового договору він є важливою передумовою виникнення трудових прав, обов'язків і гарантій, передбачених іншими інститутами трудового права (наприклад, інститутами робочого часу та часу відпочинку, оплати праці тощо);

3) трудовий договір є підставою включення працівника до складу трудового колективу та правовою формою залучення громадянина до суспільної кооперації праці;

4) трудовий договір виконує охоронну функцію, тобто він охороняє працівника від шкідливих умов праці, його честь і гідність у трудовій діяльності.

Місце та роль трудового договору в сучасних умовах господарювання, на нашу думку, обумовлюються

насамперед його економіко-правовим і господарським значенням.

Проведений аналіз дає можливість зробити наступні висновки.

На сьогодні в Україні чітко визначилися два основних напрями у змінах, що відбуваються у правовому регулюванні праці. З одного боку, спостерігається тенденція до індивідуалізації трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, що забезпечується укладенням трудового договору. З іншого боку, не менш актуальною є тенденція до уніфікації правового 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 у трудовому договорі та 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. Таким чином, трудовий договір залишається однією з найважливіших і найадекватніших форм регулювання трудових правовідносин, забезпечуючи всебічне врахування волі сторін на всіх етапах трудових правовідносин (виникнення, існування, зміни та припинення).

Саме трудовий договір дозволяє встановити конкретні умови праці шляхом досягнення згоди 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.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Трудове право України : академічний курс : підручник [для вузів] / ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2008. – 608 с.
2. Пилипенко П. Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони / П. Пилипенко // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 9. – С. 45–47.
3. Гоц В. Я. Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці / В. Я. Гоц // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1997. – Вип. 2. – С. 189–192.
4. Каплун Е. В. Осуществление работодателем субъективных прав : теоретические аспекты : автореф. дисс... на соискание уч. степени канд. юрид. наук по спец. : 12.00.05 «трудовое право, право социального обеспечения» / Е. В. Каплун. – Пермь, 2005. – 27 с.