

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

LABOR CONTRACT

Штонда Д.Д., студентка IV курсу
факультету адвокатури*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*Шевчук А.О., студентка IV курсу
факультету адвокатури*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Ця стаття присвячена аналізу трудового законодавчого врегулювання, наукових позицій щодо трудового договору та відповідності економічним та трудовим викликам сьогодення.

Трудовий договір є формою реалізації одного з найважливіших конституційних прав людини на працю. Тому законодавче врегулювання зобов'язане відповідати таким принципам, як визначеність, відповідність економічним, соціальним, та моральним принципам, одним з яких є принцип гуманізму та заборони свавілля з боку держави або роботодавця.

Отже, підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. На його основі суб'єкти трудового права включаються в систему відносин, які регулюються трудовим правом. Трудовий договір є гарантією правової захищеності працівника та чіткого встановлення трудових обов'язків.

Одним із найважливіших прав людини є право на працю, що включає змогу заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Основною формою реалізації такого конституційного права є трудовий договір. З його укладанням фізична особа набуває статусу працівника, вступаючи у трудові правовідносини з роботодавцем.

Згідно із законодавчим визначенням, 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 розпорядку, 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.

Визначення «трудоий договір» має відповідати його основному завданню, тобто виступати гарантією захисту прав працівника при врегулюванні трудових відносин та встановлення меж та принципів регулювання такої діяльності роботодавцем не тільки на формальному законодавчому рівні, а й у реальних правовідносинах.

Ключові слова: трудовий договір, працівник, роботодавець, трудова функція, умови трудового договору, трудові правовідносини.

This article is devoted to the analysis of legislative regulation, scientific provisions of the employment contract and compliance with the economic and labor challenges of today.

An employment contract is a form of realization of one of the most important constitutional human rights to work. Therefore, the legislature regulates the management of such principles as: certainty, compliance with economic, social, and moral principles, one of which is the suburban authorities and prohibits the complicity of wrestling.

Therefore, the basis for the employment relationship is an employment contract. On the basis of the subjects of labor law is included in the system of relations governed by labor law. The employment contract is a guarantee of legal protection of the employee and clear establishment of labor duties.

One of the most important human rights is the right to work, which includes the opportunity to earn a living by work which he freely chooses or freely agrees to. The main form of realization of such a constitutional right is an employment contract. With its conclusion, an individual acquires the status of an employee, entering into an employment relationship with the employer.

According to the legislative visit, employment contracts for the agreement between the employee and the production manager, installer, organization or authorized body of this production, production, production, production, production, production, production, organization or its authorized body or individual undertake to pay the employee's salary to provide the working conditions necessary to perform the work provided by the algorithm of labor contracts.

The preview of the "employment contract" provides reliable support to the main plant to ensure the protection of legal regulation in regulated labor relations and compliance between them and the principles of regulation in accordance with formal regulatory mechanisms, automated regulatory mechanism.

Key words: employment contract, employee, employer, labor function, terms of employment contract, labor relations.

Основною формою реалізації конституційного права на працю є трудовий договір. Питання важливості детального регулювання цієї форми є основоположним, адже загалом в Україні на умовах трудового договору зайнято і підпадає під дію законодавства про працю близько 20 млн осіб, вік яких коливається від 15 до 70 років. З них приблизно 11 млн залучено в економічній галузі, 3 млн – у промисловій, 6 млн – в інших галузях. А якщо врахувати економічний розвиток країни, то концепція трудового договору в нових ринкових відносинах – це складова частина національної моделі регулювання праці в умовах ринкової економіки [1].

Якщо виокремлювати значення трудового договору, то варто зазначити, що укладення трудового договору забезпечує працівникові:

– конкретне робоче місце, роботу з певної професії (спеціальності), кваліфікації або посади;

- заробіток;
- умови праці;
- закріплені права, обов'язки та гарантії.

Наявність наведених вище елементів дає змогу ставити і вирішувати питання щодо вдосконалення окремих елементів трудового договору.

Щодо позиції К. Гусова, то варто зазначити, що він виділяє такі значення поняття «трудоий договір»:

- найважливіший інститут трудового права, що посідає центральне місце в системі і актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю;
- являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності;
- виступає своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає при-

пинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута;

– вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства;

– виступає в ролі головної юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків [1].

Важливим питанням у процесі визначення поняття «трудоий договір» є виокремлення особливостей між ним та цивільно-правовим договором. Так, згідно з Постановою ВС від 8 травня 2018 року № 127/21595/16-ц, основною ознакою, що відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

Підрядник, який працює згідно із цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.

Трудовим договором є угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання, трудова діяльність не припиняється.

Предмет трудового договору – це власне сама праця працівника в процесі виробництва, а предмет договору цивільно-правового характеру – це виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

Визначення поняття «трудоий договір» підлягає тлумаченню з точки зору сучасних тенденцій розвитку відносин на ринку праці.

Варто виділити думку В.В. Лазор: «В Україні на сучасному етапі розвитку ринкових умов багато сучасних факторів, таких як структурні зміни в економіці, соціальна політика держави, зміни у складі та характері робочої сили, стан зв'язків між зацікавленими сторонами трудового договору, між групами підприємців та працівників загалом, поступове призупинення темпів економічного росту, інфляція, запити ринку праці та інші, справляють ефект розмивання сутності трудового договору» [2].

Нині поняття та значення трудового договору в Україні не відповідають його основному завданню: виступати гарантією захисту прав працівника під час врегулювання індивідуальних трудових відносин. Поняття трудового договору, яке надається нині законодавством, не відображає реалії сьогодення та об'єктивного стану розвитку світу [1].

Загальна регламентація поняття трудового договору має бути об'єктивним, відображати основну його сутність та відповідати викликам сьогодення, отже, він має визначатися таким чином: трудоий договір – це договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудоу функцію), визначену цим договором та на умовах, визначених у договорі, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування до державних органів та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [1].

Саме така регламентація дасть законодавче врегулювання таких особливостей:

- 1) вірно вказуються сторони трудового договору;
- 2) враховуються сучасні тенденції розповсюдження виконання роботи вдома, але при цьому гарантії та пільги,

встановлені трудовим законодавством, поширюються на таких працівників, оскільки вони працюють за трудовим договором, вони отримують страховий стаж;

3) один з основних обов'язків роботодавця – робити відрахування до державних органів, оскільки всі визначення не враховують, що трудоий договір укладається насамперед, щоб отримати статус працівника (суб'єкта трудового права) та отримувати всі відповідні гарантії, встановлені трудовим законодавством, більшість з яких можлива саме внаслідок проведеного вказаних відрахувань;

4) наголошено на тому, що робота виконується на умовах, визначених договором, тобто надається більше свободи у процесі укладення трудового договору, що дає змогу встановити прийнятні, але рівнозначно обов'язкові для обох сторін умови співпраці;

5) збережено сутнісні ознаки трудового договору тих випадків, що пропонувалися раніше.

Загалом законодавством передбачена як письмова, так і усна форма трудового договору. Ст. 24 КЗпП регулює особливості укладення трудового договору.

Додержання письмової форми є обов'язковим:

1) у процесі організованого набору працівників;

2) у процесі укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;

3) у процесі укладення контракту;

4) якщо працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) у процесі укладення трудового договору з неповнолітнім (ст. 187 цього Кодексу);

6) у процесі укладення трудового договору з фізичною особою;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Щодо відомостей, які громадянин зобов'язаний подати в процесі укладення трудового договору, то ними є:

– паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

– трудова книжка, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Письмова форма передбачає детальний виклад обов'язків як працівника, так і роботодавця щодо забезпечення трудового договору. Також можуть включатися, крім умов, встановлених за згодою сторін, і умови, передбачені законодавством.

Письмовий трудоий договір складається у двох примірниках та підписується сторонами. Він може бути завіреним печаткою підприємства.

Зміст трудового договору – це сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця. Основними ознаками умов трудового договору є:

а) вони є обов'язковими для працівника та роботодавця;

б) впливають на юридичну долю договору та трудових правовідносин, що виникають на його підставі;

в) їх невиконання може спричинити негативні правові наслідки [4].

За класифікацією важливості для виникнення трудових правовідносин умови трудового договору поділяються на необхідні та факультативні. Необхідні обов'язково мають міститися в будь-якому трудовому договорі, а факультативні умови включаються до трудового договору за угодою сторін. Проте, якщо включити їх у трудоий договір, вони також можуть отримати статус необхідних умов.

Виділяючи необхідні умови трудового договору, варто зазначити:

а) місце роботи (робоче місце);

б) трудову функцію;

в) оплату праці;

г) час початку дії трудового договору та його строк.

До факультативних умов належать усі інші умови трудового договору, а саме такі, що регулюють умови праці, випробування та його строку, застереження щодо нерозголошення державної, комерційної та іншої захищеної законом таємниці, підвищення кваліфікації працівника тощо [3].

Відповідно до ст. 9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, є недійсними.

Однією з найважливіших класифікацій є поділ трудових договорів за критерієм строковості, адже будь-який договір обов'язково підпадає під ознаки трудового договору на певний строк або такий, що укладається на час виконання певної роботи. Відмежування та встановлення особливостей щодо кожного є однією з основних гарантій працівника.

Згідно із законодавчим регулюванням, строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк

з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 6 листопада 1992 р. (зі змінами і доповненнями) роз'яснив судам, що в разі укладення трудового договору на певний строк цей строк узгоджується сторонами і може визначатися не тільки конкретним періодом, а й настанням певної події, наприклад, повернення на роботу робітниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; працівника, який звільнився з роботи у зв'язку із призовом на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу.

Трудовий договір на час виконання певної роботи є видом трудового договору, припинення якого пов'язане із закінченням визначеної договором роботи [4].

А трудовий договір на невизначений строк укладається у всіх випадках, якщо законодавством не передбачені спеціальні норми для конкретного виду робіт або категорій працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки: наукова стаття. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Право. 2011. № 4(7). С. 165–172.
2. Мельничук Н.О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах: наукова стаття. *Форум права*. 2011. № 3. С. 526–530.
3. Трудове право: Підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право. 2012. 496 с.
4. Трудове право України : підручник для ВНЗ. 5-те вид. / Болотіна Н.Б. Київ, 2008. 860 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.10.2019)