

Гладкий В.В. Основні методико-теоретичні підходи до розуміння поняття «трудоий договір» // Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 квітня 2018 р.) / Жит. нац. агроекологічний ун-т. Житомир: Видавець О.О. Євенок, 2018. С. 95–98. DOI: 10.5281/zenodo.1170433.

Гладкий В. В.

Магістр права, Вища менеджерська школа у Легниці, Польща

Науковий керівник: Веклич В. О., кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного права, історії та теорії держави і права Навчально- наукового інституту права ім. князя Володимира Великого

Основні методико-теоретичні підходи до розуміння поняття «трудоий договір»

Після деідеологізації праці, побудови пострадянського трудового законодавства, запозичення західноєвропейських моделей розуміння праці та відносин у сфері праці, що впевнено прямують до «відносин на ринку праці», будучи обумовленими ідеєю меркантицентризму [1, с. 71–75], подальша європеїзація українського законодавства та суспільства разом сутнісно змінюють традиційні уявлення про місце та роль особистості у всіх сферах суспільного буття, перш за все, у трудових відносинах. Незмінною же у цих відносинах залишається соціально-правова значимість трудового договору, за допомогою якого трудящий здатен не лише перетворитися на працівника, але й реалізувати власне конституційне право на працю, що відповідним чином захищається законом. При цьому, реалізація права на працю шляхом реалізації трудового договору має бути визначеною та незмінною, як це передбачено самим трудовим договором. Саме тому, усе те, що встановлено трудовим договором при його укладанні (інакше – умови, про які домовились сторони), має виконуватись в межах трудових правовідносин і працівником, і роботодавцем, оскільки, конституційна гарантія права на працю поширюється не лише на трудові правовідносини щодо реалізації особою свого права на працю шляхом укладення трудового договору, а й на сам процес реалізації цього права.

Загалом, аналізуючи соціально-правове значення трудового договору, погодимось із тим, що вказаний договір виступає характерною ознакою трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин, а також є юридичною моделлю трудових правовідносин, юридичним фактом, котрий модифікує трудові правовідносини, та джерелом суб'єктивного права [2, с. 197]. З огляду на окреслену соціально-правову значимість трудового договору, цілком закономірним вважаємо і наявну в спеціальній юридичній літературі широту методико-теоретичних підходів до розуміння цього договору. Основними з таких підходів є наступні:

1. Трудовий договір – це інститут трудового права та трудового законодавства. В доктрині з цього приводу зазначається, що інститут трудового договору – це центральний у системі трудового права інститут [3, с. 39, 245] «сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань укладення, виконання та припинення дії трудового договору, окремих його видів [4, с. 74]. Між тим, діючий КЗпП України визначає трудовий договір як угоду 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 та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. З цього випливає, що поняття «трудовий договір» не тож саме «інституту трудового договору», тому, не можна стверджувати про те, що трудовий договір – це суто інститут трудового права, хоча в межах трудового права означений інститут, дійсно, має місце.

2. Трудовий договір – це юридичний факт, що породжує трудові правовідносини. Як юридичний факт, дії сторін, що спрямовані на встановлення

трудових правовідносин, розглядуваний договір розуміє, зокрема, Н.В. Васильченко. На думку науковця, ключовим в цьому аспекті розуміння трудового договору є те, що вказані дії сторін цього договору мають взаємний волевиявлений характер і ця згода сторін фіксується письмово. «Воля сторін, зафіксована письмово, набуває юридичного змісту, отже, підтверджується матеріальним об'єктом, який в документознавстві прийнято називати документом. Наявність будь-якого письмового підтвердження волевиявлення сторін дає підставу стверджувати про письмову форму укладання договору» [5, с. 66]. Проте, з цим не можна погодитись в жодній мірі. Чинний КЗпП України, на відміну від проекту Трудового кодексу України (в актуальній редакції), у ст. 24 передбачає і письмову, і усну форми трудового договору. Хоча, безперечно, трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Однак, вказане не означає, що трудовий договір загалом не можна розглядати в якості юридичного факту.

3. Трудовий договір – юридична модель трудових правовідносин. Договір у цьому контексті розуміється як критерій правомірності поведінки сторін у правовідносинах (модель, якій має відповідати поведінка сторін договору) [6, с. 80–81] або ж як основне зібрання добровільно взятих сторонами договору на себе правил його реалізації, що витікають, загалом, у відповідні правовідносини. Зокрема, Ю.П. Дмитренко в цьому контексті під розглядуваним договором розуміє угоду між працівником і роботодавцем, «за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [7, с. 200]. Тобто, трудовий договір у цьому контексті розуміється або як основна організаційно-правова форма залучення громадян до праці, або ж як найоптимальніший спосіб узгодження інтересів працівника й роботодавця [8, с. 46]. З цим підходом слід погодитись в повній мірі, адже на сьогоднішній день ним вичерпно відображена сутнісна характеристика трудового договору та трудових правовідносин, котрі врегульовуються, більшою мірою, на локальному рівні. Однак, знову ж таки, слід звернути увагу на те, що поняття трудового договору ускладнюється розвитком правовідносин на сучасному ринку праці, на якому виникають гібридні трудові договори, а також договори аутстафінгу та аутсорсингу, що сукупно вказує на потребу переосмислення розглядуваного підходу до розуміння трудового договору в означеному контексті.

4. Трудовий договір як характерна ознака трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин. В межах цього підходу до розуміння трудового договору, приміром російська вчена Л.О. Сироватська, під цим договором розуміє «бар'єр», що розділяє правовідносини, котрі становлять предмет трудового права, відокремлюючи ці правовідносини від інших відносин, що, хоча й пов'язані з працею та зайнятістю, проте є такими, що регулюються іншими галузями права [9, с. 141]. Між тим, це визначення є спірним, оскільки трудовий договір в окремих випадках може врегульовувати також і відносини з приводу праці (які не завжди є власне трудовими) чи окремих елементів праці, зокрема, після припинення трудових правовідносин (розірвання трудового договору). Більш того, це визначення є також спірним, якщо розглядати трудові відносини, що

виникли та тривають, припиняються на підставі гібридних трудових договорів, що будуть отримувати подальший розвиток у короткостроковій перспективі й в пострадянських країнах. Також зазначений підхід не відповідає в повній мірі значенню трудового договору у межах флексибільної зайнятості [1, с. 71–73].

5. Трудовий договір як джерело суб'єктивного права. Трудовий договір є формою втілення правової норми, має відносно нормативний характер. Його сутність у широкому сенсі полягає в тому, що закріплені в ньому положення набувають юридичну силу для сторін, що його уклали. Між тим, на думку російських вчених О.О. Вороненко та А.М. Скокової, «застосування трудового договору як джерела трудового права, можливо, в країнах англо-саксонської правової сім'ї» [10, с. 40]. Певна річ, що з такою позицією не можна погодитися, з огляду на те, що трудовий договір в англо-американській правовій сім'ї не розглядається в якості закону, не наділяється силою закону. Тому, цей аргумент вчених щодо позиції, відповідно до якої трудовий договір є джерелом суб'єктивного права чи трудового права – не достатній. Не вдаючись в аналіз питання трудового договору як джерела трудового права, зазначимо, що цей договір є джерелом суб'єктивного права, оскільки ним уточнюються передбачені законодавством суб'єктивні права сторін цього договору, нормуються права, що не передбачені законодавством, передбачається їх реалізація на практиці.

Список використаних джерел

1. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві // Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: збірник матеріалів Всеукраїнського правничого диспуту (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮО МВС України, 2017. С. 71–76. DOI: 10.5281/zenodo.1163549.
2. Тиха А.П. Правове регулювання змін трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 235 с.
3. Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. Трудове право України: академ. курс: підручник / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. 608 с.
4. Шурхал І. Трудовий договір як інститут трудового права // Юридичний журнал. 2011. № 6(108). С. 74–75.
5. Васильченко Н.В. Правова проблема форми трудового договору // Підприємництво, господарство і право. 2010. № 9(177). С. 65–67.
6. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. Москва: Юрид. лит., 1974. 351 с.
7. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
8. Сільченко С.О. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) // Підприємництво, господарство і право. 2004. № 11. С. 46–48.
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учеб.; 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 1998. 312 с.
10. Вороненко О.А., Скокова А.Н. Трудовой договор как источник трудового права // Территория права. 2015. Вып. 1. С. 38–41.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ В
ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ЖИТОМИРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРОЕКОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра правознавства**



***СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ
В УКРАЇНІ ТА СВІТІ***

**Збірник наукових статей за матеріалами VI Міжнародної
науково-практичної конференції м. Житомир, 19 квітня 2018 р.**

Житомир
Вид. О. О. Євенок
2018

**Рекомендовано Вченою радою Житомирського національного
агроекологічного університету
(протокол № 9 від 24 квітня 2018 р.)**

Голова оргкомітету: Скидан О. В. – ректор Житомирського національного агроекологічного університету, д.е.н., професор.

Члени оргкомітету: Романчук Л. Д. – проректор з наукової роботи та інноваційного розвитку ЖНАЕУ, д.с.-г.н., професор; Мартинчук І. В. – проректор з науково-педагогічної роботи, соціального та гуманітарного розвитку ЖНАЕУ, к.е.н.; Данкевич Є. М. – декан факультету екології і права Житомирського національного агроекологічного університету, д.е.н., професор; Скулиш Є. Д. – д.ю.н., професор кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Ляшенко Р. Д. – к.ю.н., доцент, завідувач кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Бондарчук Н. В. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Василенко Л. П. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Савчук Т. – к.ю.н., доцент, Академія управління при Президентові Республіки Білорусь, Білорусь (за згодою); İdris Tuna – ph. D. Candidate of Modern Turkish History Department at Istanbul University (за згодою); Бучинська А. Й. – к.ю.н., доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Костенко С. О. – к.ю.н., ст. викладач кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Прокопенко І. П. – к.і.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Гордійчук М. В. – к.ю.н., асистент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету.

Рецензенти: Іщенко А. В. – професор кафедри криміналістики та судової медицини Національної академії внутрішніх справ, д.ю.н., професор, Заслужений юрист України;

Німко О. Б. – доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету., к.ю.н., доцент.

С 91 **Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі** : Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 квітня 2018 р.) / Жит. нац. агроекологічний ун-т. — Житомир : Видавець О. О. Євенок, 2018. — 556 с.

ISBN 978-617-7703-

У збірнику наукових статей розглядаються сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі, які обговорювалися на VI Міжнародній науково-практичній конференції в м. Житомирі 19 квітня 2018 року.

**УДК 34(08)
ББК 67**