

Ольга Потопахіна, к. ю. н.

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Україна

ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Olga Potopakhina, PhD in Law

Odesa I. I. Mechnikov National University, Ukraine

FUNCTIONS OF LABOR CONTRACT IN MODERN CONDITIONS OF MANAGING

The author examines features of labor contract in modern conditions of managing. There are a list of core functions which were defined and characterized. Special attention is paid to features of a labor contract in the Draft Labor code of Ukraine. The author considers regulatory, statutory, normative, protective and social functions of a labor contract. The author stresses special significance of social function of a labor contract in modern period and draws attention to the fact that social nature of a labor contract is one of significant differences from civil law contracts. In current economic conditions actualizes the value of a labor contract as the main form of implementation of constitutional right to work. A labor contract is the central institute of labor law, which main criterion for existence of labor relations between an employee and an employer.

Key words: labor contract, functions of a labor contract, draft Labour Code of Ukraine, social function

Актуальність дослідження. Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудового договору є предметом юридичної науки вже багато років. Але при цьому не можна говорити, що в результаті здійснених досліджень було сформульовано чіткі та абсолютні, загальноприйнятні висновки. У цей час відносно основної трудової категорії «трудоий договір» наукові дискусії не зупиняються. Підвищена увага до проблематики трудового договору, зокрема до його функцій у сучасний період, обумовлюється як внутрішніми, так і зовнішніми факторами.

У сучасних умовах трудовий договір набуває особливого значення не тільки у зв'язку з процесами глобалізації, а й у зв'язку зі світовою фінансово-економічною кризою. У міру розростання кризи в країнах стали впроваджуватися державні заходи щодо запобігання економічного спаду та зменшення наслідків втрати роботи для населення. Спільні зусилля держав по боротьбі з економічною кризою стали дієвим інструментом з подолання соціальних та економічних труднощів. Проте, стан ринку праці в багатьох країнах продовжує погіршуватися і, скоріше за все, це поставить під загрозу більшість досягнень останнього десятиліття в питаннях забезпечення людей гідною роботою¹. Ще 8 вересня 2000 була прийнята Декларація тисячоліття ООН, яка ставила завдання забезпечення того, щоб глобалізація стала позитивним фактором для всіх народів світу. Саме трудовий договір забезпечує правовий захист працівників у сучасних умовах глобалізації. У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, прийнятій на 97-й сесії Міжнародної конференції праці 10 червня 2008 року, відзначається, що у світі, який стає все більш взаємозалежним і складним, та з урахуванням глобалізації виробництва, важливість трудових правовідносин повинна визнаватися як засіб забезпечення правового захисту працівників².

¹ Доклад ООН об осуществлении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, за 2010 (опубликован Департаментом ООН по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ), июнь 2010г.) <http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1031884>.

² Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г.): *Труд за рубежом*, 4, 138-156.

Так, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова справедливо вказують на те, що в умовах ринку договори про працю стають однією з найважливіших проблем трудової науки. Дослідити її тільки з традиційних позицій трудового договору вже неможливо. Отже, необхідні нові, загальнотеоретичні підходи, що враховують сучасні досягнення теорії договорів¹.

Зазначені обставини повинні бути основою для дослідження проблематики трудового договору. Як на науковому, так і на законодавчому рівні необхідно визначити або уточнити, відповідно сучасним умовам господарювання, роль і функції, зміст, сторони трудового договору, сферу його дії, відмінності від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, тощо. Проблема правового регулювання трудового договору присвячено науковій праці відомих вчених-трудовиків: Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиця, С.П. Маврина, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Р. Стависького, А.І. Ставцевої, В.М. Толкунової, К.П. Уржинського, О.С. Хохрякової та ін.). Теорію трудового договору досліджують сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені: Н.Б. Болотіна, Є.М. Бондаренко, В.С. Венедіктів, Л.П. Гаращенко, С.Ю. Головіна, Г.С. Гончарова, К.Н. Гусов, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.М. Лебедев, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, С.П. Маврін, П.Д. Пилипенко, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко та ін.

Особливе значення для ґрунтовного висвітлення поставленого питання та формування наукових поглядів автора мають наукові праці тих вчених, які стояли у витоків трудового права і вже можуть бути названі першими фахівцями з трудового права: Л.С. Талья, І.С. Войтинського, К.М. Варшавського². Крім того, слід виокремити роботи видатного вченого-правознавця О.С. Пашкова, який свого часу зробив вагомий внесок у розвиток вчення про трудовий договір.

Сучасні науковці досліджують різні аспекти проблематики трудового договору. Так, Н.Б. Болотіна у своїх працях звертала увагу на нові тенденції у трудовому договорі в умовах становлення ринкових відносин в Україні. Г.І. Чанишева і Б.А. Римар дослідили теоретичні та практичні проблеми правової регламентації видів трудового договору. Проблеми договірної регулювання трудових відносин у нових економічних умовах досліджуються у монографії Н.О. Мельничук. Професор В.Г. Ротань у своїх наукових працях висвітлює питання практичного застосування трудового законодавства, у тому числі норм про трудовий договір.

Теоретичні аспекти правового регулювання трудового договору були предметом дисертаційного дослідження багатьох вітчизняних вчених в галузі трудового права, таких як: П.Д. Пилипенко (2001), З.Я. Козак (1999), Ю.В. Баранюк (1999), С.О. Сільченко (2001), В.В. Лазор (2001), О.Я. Орловський (2001), А.М. Юшко (2002), О.М. Дуюнова (2004), Д.Р. Лещух (2005), С.М. Глазько (2005), Б.А. Римар (2009), Ю.В. Баскакова (2010), В.А. Андропова (2010), Ю.В. Кернякевич (2012), С.В. Мороз (2012), Е.В. Бабенко (2013), Я.А. Одовічена (2013) та ін.

Метою даної наукової статті є дослідження функцій трудового договору у сучасних умовах господарювання, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення законодавства в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Трудовий договір є одним із видів договорів у трудовому праві, який займає особливе місце у сучасному світі праці. Безспірним є той факт, що трудовий договір як соціально-правове явище існує у певних соціальних та історичних умовах. Трудовий договір є однією з цих умов та змінюється разом з усіма умовами. Тому поняття трудового договору, наприклад, у радянський період, відрізняється від поняття трудового договору у дореволюційну епоху. З цього приводу, А.Ф. Нуртдінова і Т.Ю. Коршунова висловлюються, що немає передумов для корінної зміни моделі трудового договору, так як соціально-економічна сутність трудових відносин залишилася колишньою. Відношення працівника до засобів виробництва, спосіб їх поєднання з робочою силою в умовах ринкової економіки і при соціалізмі є схожими у своїй основі. Можна лише ставити питання про зміну суб'єкта власності на засоби виробництва, але не про зміну соціально-економічної сутності праці, а це і визначає незмінність основних правових конструкцій у сфері трудового права².

Трудовий договір як юридичний факт є найбільш поширеною підставою виникнення індивідуальних та колективних трудових правовідносин та існування їх у часі. Трудовий договір виступає як центральний інститут трудового права, тобто є системою правових норм, що регулюють

¹ Лушніков, А.М., Лушнікова, М.В. (2009). *Курс трудового права*, Москва: Статут, 268.

² Нуртдінова, А.Ф., Коршунова, Т.Ю. (1994). Трудовой договор в современных условиях: *Государство и право*, 2, 33-40.

прийняття на роботу (укладення трудового договору), переведення на іншу роботу (зміну умов трудового договору) та припинення трудового договору.

Як відзначає О.В. Лаврінченко, роль та значення трудового договору в сучасних умовах господарювання обумовлюється насамперед його економіко-правовим, господарським значенням. Він є основною правовою формою залучення, розподілу, перерозподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів на території держави. Такий договір опосередковує правовий зв'язок між працівником і конкретним підприємством, установою чи організацією відповідної галузями господарства, регіонами держави, включає їх до складу членів трудових колективів¹.

У чинному КЗпП трудовий договір визначається як угода про працю. Згідно з частиною першою 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 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.

Визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і роботодавцем відтворено й у проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України)², відповідно до частини першої ст.32 якого трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Відповідно до ст. 41 ТК України, трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу.

На відміну від діючого КЗпП України у ст. 33 проекту ТК України вперше чітко визначений зміст трудового договору: в частині другій закріплені обов'язкові умови трудового договору, а в частині третій – додаткові.

Поняття та зміст трудового договору є підґрунтям для визначення його функцій. Під функціями у філософській літературі прийнято розуміти зовнішні прояви властивостей будь-якого об'єкту у даній системі відносин. Інакше кажучи, категорія «функції» дозволяє характеризувати сутність будь-якого явища, що проявляється у його взаємодії з іншими (зовнішніми) явищами. Оскільки трудовий договір є елементом механізму правового регулювання праці, тобто категорією службовою, то функції трудового договору дозволяють виразити його цільове призначення. Таким чином, сутність трудового договору, що виявляється у його функціях, можна виявити, відповівши на питання про те, заради досягнення яких цілей існує дане соціальне явище.

Однією з перших слід назвати *регулятивну функцію трудового договору*. Будучи підставою виникнення та існування у часі трудових правовідносин, трудовий договір виконує функцію їх специфічного регулятора. Як відзначає Є.Б. Хохлов, трудовий договір є соціальним регулятором, тобто він є фактором формування системи економічних відносин, а у правовому плані – фактором формування правопорядку у сфері праці, і в цій своїй якості являє собою елемент об'єктивного права³.

Як юридичний акт трудовий договір виступає одним із способів регулювання трудових відносин. Це положення знайшло відображення у проекті ТК України. Згідно з частиною другою ст.10 «Система нормативно-правових актів та інших актів, що регулюють трудові відносини» Глави 1 «Основні положення» Книги першої «Загальні положення» трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими та територіальними угодами (колективні угоди), колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством.

¹ Лаврінченко, О.В. (2007). Правовий інститут трудового договору: питання вдосконалення у світлі розробки нового Трудового кодексу України. *Економіка, Фінанси, Право*, 4, 19-23.

² *Проект Трудового кодексу України 2013* (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746> (2016, лютий, 21).

³ Маврин, С.П., Хохлов, Е.Б. (2003). *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 263.

Трудовий договір виконує *установчу функцію*. Як юридичний факт трудовий договір забезпечує виникнення юридичного зв'язку між роботодавцем і працівником, а у більш широкому плані – включення працівника у суспільну організацію праці. В особистісному плані трудовий договір виступає фактором, що забезпечує реалізацію здатності людини до праці. Будучи юридичним фактом, трудовий договір разом з тим виступає правовою формою забезпечення зайнятості населення. Договірна форма встановлення трудових відносин дає можливість враховувати побажання працівників в сфері застосування труда та можливостей роботодавця у наданні певної роботи. У сучасних умовах господарювання здатність до праці не тільки визнається самостійним предметом договірних обов'язків але й закріплює право кожної людини вільно розпоряджатися нею, обирати вид діяльності та професію.

Юридичне значення трудового договору не обмежується тільки встановленням конкретного трудового правовідношення. Він слугує також підставою існування і розвитку трудового правовідношення: зміна сторонами умов трудового договору означає зазвичай переведення та переміщення по роботі, тобто зміну трудових правовідносин, а розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин.

Нормативна функція трудового договору полягає в тому, що як результат узгодження волі двох сторін – працівника і роботодавця – трудовий договір є джерелом суб'єктивних трудових прав та обов'язків цих сторін.

Як юридичний вираз узгодження інтересів та волі його сторін, трудовий договір виступає альтернативою примусової праці. Отже, він виконує *захисну функцію*. На нашу думку, недопустимість примусової праці в якій би то не було формі є основною гарантією свободи праці. Правовий зміст принципу свободи труда полягає у праві кожного громадянина вільно розпоряджатися своїми здатностями до праці або самостійно забезпечувати себе роботою або займатися підприємництвом, або вступати у договірні правовідносини з іншими підприємцями. Крім того, зміна змісту договірних обов'язків можлива тільки за згодою працівника та припинення трудового договору можливе в будь який час за власним бажанням або за згодою сторін. В принципі свободи труда, включаючи свободу трудового договору, реалізується конституційне право на працю, яке забезпечується не тільки соціально-економічними, а й юридичними гарантіями.

Р.З. Лівшиць акцентував увагу на взаємозв'язку свободи праці та трудового договору. Визнаючи трудовий договір найважливішим, центральним інститутом радянського трудового права, вчений відзначав, що «роль і місце договору у регулюванні трудових відносин обумовлені вільним характером праці у ...суспільстві»¹. В основному інституті трудового права – трудовому договорі отримують найбільш повне втілення єдність виробничої та захисної функцій, єдність трудових прав і обов'язків.

Соціальна функція трудового договору полягає в тому, що працівникові надається щорічна оплачувана відпустка, інші види відпусток, для певних категорій працівників встановлюється скорочений робочий час, знижуються норми праці для неповнолітніх і осіб із зниженою працездатністю, надаються гарантійні та компенсаційні виплати, інші пільги та гарантії. Роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника. Соціальні аспекти сутності трудового договору досліджені у монографії В.В. Лазор².

Трудовий договір використовується в якості основного засобу забезпечення безпечних та здорових умов праці. Законодавець передбачає обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови його роботи, включити до змісту трудового договору спеціальні зобов'язання щодо безпеки та гігієни праці.

У національному законодавстві найважливіші норми щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці закріплені в Законі України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р.³, у трьох главах КЗпП (глава XI "Охорона праці", глава XII "Праця жінок", глава XIII "Праця молоді")⁴, а також у підзаконних актах - положеннях, правилах, інструкціях, актах соціального діалогу,

¹ Лівшиць, Р.З., Чубайс, Б.М. (1986). *Трудовой договор*. Москва: Наука, 6-10.

² Лазор, В.В. (2002). *Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий*. Луганск: ВНУ им. В. Даля.

³ *Про охорону праці 1992* (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/2694-12>> (2016, лютий, 21).

⁴ *Кодекс законів про працю України 1971* (Верховна Рада України). *Відомості Верховної Ради України*, 50, 375.

локальних нормативно-правових актах.

Забезпечення безпечних і здорових умов праці слід розглядати як одну з основних умов трудового договору. Умови трудового договору не можуть містити положень, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством.

Висновки. У сучасних умовах господарювання зберігається значення трудового договору як основної форми реалізації конституційного права на працю. Трудовий договір залишається центральним інститутом трудового права, основним критерієм наявності трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

Трудовий договір виконує регулятивну, установчу, нормативну, захисну і соціальну функції. Остання набуває у сучасний період особливого значення. Соціально-правовий зміст трудового договору виявляється у наданні працівникам певних гарантій, пільг, передбачених трудовим законодавством. Відповідно до ст.45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом¹.

У даній статті не згадується про трудовий договір, з чим не можна погодитися, адже гарантії, передбачені ст.45 Конституції України, надаються тільки працюючим на умовах трудового договору. Закріплення трудового договору на конституційному рівні сприятиме підвищенню ролі та значення трудового договору як підстави виникнення та правової форми трудових правовідносин.

Саме глибока соціальна природа трудового договору є однією з істотних відмінностей його від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Разом з іншими істотними відмінностями, зазначена відмінність свідчить про неможливість заміни трудового договору цивільно-правовими договорами у сучасних умовах господарювання.

References

1. Deklaratsiia MOT o sotsialnoi spravedlivosti v tseliakh spravedlivoi hlobalizatsii (priniata 10.06.2008). *Trud za rubezhom*, 4, 138-156.
2. *Doklad OON ob osushchestvlenii tselei v oblasti razvitiia, sformulirovannykh v Deklaratsii tusiacheletii* (opublikovano departamentom OON po ekonomicheskim i sotsialnum voprosam, iun 2010). <http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1031884>.
3. *Kodeks zakoniv pro pratsiu 1971* (Verkhovnaia Rada Ukrainy). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 50, 375.
4. *Konstitutsiia Ukrainy 1996* (Verkhovnaia Rada Ukrainy). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, 141.
5. Lavriienko, O.V. (2007). Pravovyi instytut trudovogo prava: pytannia vdoskonalennia u svitli rozrobky novogo Trudovogo kodeksu Ukrainy. *Ekonomika, Finansy, Pravo*, 4, 19-23.
6. Lazor, V.V. (2002). *Teoreticheskie i sotsialnye aspektu sushchnosti trudovogo dogovora I poriadok razresheniia sporov pri nevypolnenii ego uslovii*. Lugansk: VNU im. V. Dalia.
7. Livshyts, R.Z., Chubais, B.M. (1986). *Trudovoi dogovor*. Moskva: Nauka.
8. Lushnikov, A.M., Lushnikova, M.B. (2009). *Kurs Trudovogo prava*. Moskva: Statut.
9. Mavryn, S.P., Khokhlov, Ye.B. (2003). *Trudovoe pravo Rosii*. Moskva: Yurist.
10. Nurdynova, A.F., Korshunova, T.Yu. (1994). *Trudovoi dogovor v sovremennykh usloviakh*. *Gosudarstvo i pravo*, 2, 33-40.
11. *Pro okhoronu pratsi 1992* (Verkhovnaia Rada Ukrainy). *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy*. <<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/2694-12>> (2016, lityi, 21).
12. *Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy 2013* (Verkhovnaia Rada Ukrainy). *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy*. <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746> (2016, lityi, 21).

¹ Конституція України 1996 (Верховна Рада України). *Відомості Верховної Ради України*, 30, 141.