

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ГАРАНТУВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ**

Дослідження юридичних гарантій реалізації особою права на працю у трудовому праві великою мірою пов'язане з трудовим договором як основоположним і фундаментальним правочином з питань праці. Зважаючи на величезне значення та багатогранність поняття трудового договору в науці трудового права, потрібно визнати, що трудовий договір є основним юридичним фактом і основною формою реалізації права на працю. Відтак юридичні гарантії права на працю у процесі його укладення спрямовані на забезпечення інших трудових прав, які є похідними відносно права на працю через укладення трудового договору. І взагалі, ми розділяємо позицію про те, що трудові права і свободи є реальними тому, що вони забезпечені юридичними гарантіями [1, с. 82]. Як зазначає, Н. В. Кохан, гарантією здійснення трудових прав працівників є система засобів, способів і умов, які встановлюються державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть охороняти, захищати та відновити своє порушене право [2, с. 16]. Тож юридичні гарантії реалізації права на працю у процесі укладення трудового договору – це система засобів, способів і умов, за допомогою яких сторони правовідносин можуть охороняти, захищати та відновити своє порушене право на працю за трудовим договором.

Принагідно констатувати, що поняття трудового договору у науці трудового права розглядають у декількох аспектах. Однак розпочати потрібно, на нашу думку, з легального визначення цього поняття, закріпленого у чинному законодавстві. Згідно з положеннями ст. 21 КЗпП поняття трудового договору визначено 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 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 [3]. Однак наведене визначення не відповідає сучасному поняттю трудового договору та сучасним реаліям існування соціально-трудових відносин. Натомість проект ТК у ст. 32 містить дещо уточнену дефініцію за якою трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [4].

Більш прогресивним у цьому плані є підхід Н. О. Мельничук, яка розглядає поняття трудового договору як договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник

зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція), 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 [5, с. 529]. Разом із тим, складно підтримати підходи до розуміння трудового договору, які уособлюють ознаки працівника або роботодавця, без належного осмислення умов цього правочину [6, с. 12], або не містять змістовного навантаження, яке покладається на нього [7, с. 222].

Варто підтримати професора М. І. Іншина, який доречно підкреслює, що трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізуються всі трудові права працівників [8, с. 194]. Саме у такому сенсі, трудовий договір виступає правочиною, що забезпечує практичну дію юридичних гарантій реалізації особобо права на працю.

У розвиток вищезазначеного варто звернути увагу на думку професора В. С. Венедіктова про те, що сам по собі трудовий договір не несе ніякої зобов'язальної функції, тому що: 1) трудову угоду укладає не працівник (цей статус він набуває у трудових правовідносинах), а громадянин, який досяг трудової праводієздатності і має намір реалізувати свої здібності до праці; 2) така угода є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, і змістом її є умови про майбутню працю; 3) ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, бо не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником, а виникає такий зв'язок між працівником і роботодавцем у процесі виконання умов угоди, тобто фактичної праці; 4) сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі невиникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, бо за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі; 5) будучи укладеним з моменту досягнutoї угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо [9, с. 118–121].

У науковій літературі наголошується, що трудовий договір виконує такі основні функції: 1) забезпечення реалізації кожною особою конституційного права на працю; 2) врегулювання трудових відносин; 3) нормативну, тобто впорядкування діяльності сторін договору; 4) охоронну; 5) соціальну, яка полягає в соціалізації сторони договору; 6) виробничу, завдяки якій підвищується продуктивність праці; 7) гарантійну, що передбачає надання працівникам низки пільг; 8) забезпечення, тобто отримання працівником визначеної заробітної платні, включаючи страхові виплати [10, с. 169].

Професори С. М. Прилишко і О. М. Ярошенко розглядають трудовий договір у кількох аспектах зокрема: 1) як найважливіший інститут трудового права, що займає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю; 2) трудовий договір є важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав як право на працю; право на вибір виду зайнятості й виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці; 3) трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. Уклавши його та приступивши до реалізації його умов, фізична особа здобуває статус працівника, і на неї поширюються нормативні акти у сфері праці, у тому числі й локальні; 4) трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних з ними відносин [11, с. 266]. Зазначені автори також акцентують увагу на економічному та правовому значенні трудового договору [12, с. 284].

Враховуючи, що у юридичній літературі застосовують суміжні до трудового договору категорії цивільного характеру [13, с. 165], [14, с. 9], можна погодитися із О. О. Коваленко, що ідентифікувати договір саме як трудовий та відмежувати його від

інших договорів, пов'язаних із працею, а отже, гарантувати сторонам охорону та захист від порушення їх прав, допомагають обов'язкові умови трудового договору [15, с. 174], які разом з додатковими (факультативними) складають зміст трудового договору. У цьому контексті, варто звернути увагу на системне дослідження ознак трудового договору як правочину, що дозволить його більш цілісне осмислення. Зокрема, у навчальній літературі виділяють наступні ознаки трудового договору: 1) основний правочин у трудовому праві, що має індивідуально-правовий характер; 2) основними правовими засадами є наступні: добровільність; доступність; взаємна зацікавленість; незалежність; прозорість; оптимальність; гарантованість винагороди за працю; гнучкість; стабільність; 3) сторонами виступають працівник та роботодавець; 4) передбачає особисте виконання працівником трудової функції та інших пов'язаних із нею трудових обов'язків; 5) основні (істотні) умови правочину: трудова функція; початок виконання трудової функції; місце роботи; заробітна плата; 6) оплатність; 7) забезпечує процес управління працею зі сторони роботодавця; 8) організаційно-правова форма фіксації системи прав, обов'язків працівника і роботодавця, у тому числі гарантій, пільг працівника; 9) має відповідати нормам трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 10) не може погіршувати правове становище працівника порівняно з нормами актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 11) наявність спеціальної процедури укладення, виконання та припинення; 12) можливість зміни умов за взаємною згодою; 13) може укладатися в усній та письмовій формах; 14) як правило, має безстроковий характер; 15) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 16) підлягає судовому контролю [7, с. 224].

Теоретико-правовий аналіз пропонує вище та інших підходів засвідчує, що трудовий договір: по-перше, забезпечуючи оформлення трудових правовідносин, сприяє застосуванню юридичних гарантій реалізації права на працю; по-друге, забезпечує практичну реалізацію юридичних гарантій; по-третє, забезпечує диференціацію юридичних гарантій реалізації права на працю, урахувавши особливості законодавчих механізмів і правил. У зв'язку із цим, ч.1 ст.32 проекту ТК доцільно викласти у такій редакції: «Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою з дотриманням соціально-трудова гарантій реалізації права на працю, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

#### *Список використаних джерел:*

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.
2. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. – Одеса. – 2008. – 20 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Трудовий кодекс України : законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

5. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах / Н. О. Мельничук // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 526–530 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11mnonru.pdf>.
6. Бабенко Е. В. Правове регулювання укладення та зміни трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бабенко Едуард Валдимович ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 19 с.
7. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. – 532 с.
8. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості [Текст] / М. І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–196.
9. Венедіктов В. С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I між нар. 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. – 118–122 с.
10. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плескун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса : Видавництво «Фенікс», 2014. – 272 с.
11. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
12. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
13. Трудове право [Текст] : підручник / [ В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка ін. ; за ред. В. В. Жернакова ]. – Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2012. – 496 с.
14. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис... канд. юрид. наук : спец.12.00.05 / О. М. Дуюнова. – 2004. – 196.
15. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору [Текст] : монографія / Коваленко О. О. ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 347 с.