

УДК 349.2

ТИХОНОВИЧ О.Ю.

ЗНАЧЕННЯ ТА ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню підходів до визначення поняття «трудова функція», а також її ключових ознак. З огляду на результати дослідження науковців у цій галузі, а також з урахуванням чинного законодавства, виокремлено нові характерні ознаки поняття трудової функції працівника, а також здійснено відмежування від інших суміжних понять.

Ключові слова: трудовий договір, трудова функція, професія, кваліфікація, спеціальність, спеціалізація, посада, рід роботи, рід діяльності.

Статья посвящена исследованию подходов к определению понятия «трудова функция», а также ее ключевых признаков. С учетом результатов исследования ученых данной области, а также действующего законодательства выделены новые характерные признаки данного понятия трудовой функции работника, а также осуществлены отграничения от других смежных понятий.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовая функция, профессия, квалификация, специальность, специализация, должность, род деятельности, род деятельности.

The article is devoted to the study of approaches to the definition of the concept of “labor function”, as well as its key features. Taking into account the results of the research conducted by scientists in this field, as well as the current legislation, new characteristic features of this concept of the worker's labor function are singled out, as well as delineation from other related concepts.

Key words: labor contract, labor function, profession, qualification, specialty, specialization, position, type of work, kind of activity.

У трудовому законодавстві визначені основні підстави виникнення трудових правовідносин, головною підставою є трудовий договір, в якому передбачається, що це угода у 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'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

Під час укладання трудового договору між працівником і роботодавцем часто виникають питання щодо його змісту. Завдання і цілі працівника і роботодавця відрізняються, тому запобігти розбіжностям не можна. Тому саме за допомогою взаємного погодження змісту трудового договору можна врегулювати розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин.

Правильною є позиція Т.А. Занфірової стосовно того, що правове регулювання трудових відносин має своє спрямування безпосередньо як на впорядкування процесу праці працівника, так і на встановлення відповідних умов, за яких ця праця має застосовуватись [2, с. 12]. Стосовно цього варто зазначити, що трудові відносини покликані врегулювати як процес праці, так і умови, на яких базується сам процес праці.

Важливий істотний теоретичний і практичний внесок щодо проблеми трудового договору зробили вчені-правознавці, зокрема, К. Абжанов, М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.І. Бару, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, А.Д. Зайкін, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Ставцева, А.А. Фатуєв, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко.

© ТИХОНОВИЧ О.Ю. – студент (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Так, Т.А. Занфірова у своєму дослідженні висвітлила таку позицію, де зазначається, що в умовах сьогодення відбувається переосмислення й уточнення концепції трудового права, перегляд методів правового регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем, з'являються новітні інституції та категорії, а також новації щодо визначення змісту трудового договору тощо [3, с. 3]. Нинішнє сьогодення дає зрозуміти, що існує велика кількість підходів до правового регулювання найманої праці, яка не відображає динамічно і повного узгодження між суб'єктами трудових правовідносин. Потреба в розробці нових концепцій щодо визначення змісту трудового договору залишається і нині. На нашу думку, в розробці наукового підходу до змісту трудового договору дасть змогу узгодити ті суперечності, які виникають між працівником і роботодавцем.

Є багато підходів науковців до значення трудового договору, так, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко висловили досить цікаву і, на наш погляд, правильну думку, де зазначають, що центральне місце в механізмі індивідуально-договірному регулюванні умов праці займає трудовий договір. Також ці науковці доповнили твердження тим, що трудовий договір забезпечує раціональну й ефективну реалізацію найважливіших соціально-економічних прав громадян: права на працю та права на вибір виду зайнятості [4, с. 283]. Варто погодитися з такою думкою, тому що саме трудовий договір є підставою виникнення прав та обов'язків як працівника, так і в роботодавця, і, своєю чергою, дає змогу реалізувати громадянам свої законні права, передбачені Конституцією України.

К.Н. Гусов, своєю чергою, зазначає, що словосполучення «трудова угода» має багатопланове значення, тобто вживається у різних значеннях у законодавстві та практиці, а також у правознавстві. І ця особливість не можна не враховувати під час обґрунтування поняття трудового договору. На думку К.Н. Гусова, трудовий договір виступає як своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута, також словосполучення «трудова угода» вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства [5, с. 20–24].

Значення трудового договору в трудовому праві не можна визначити без з'ясування його змісту. Цікаво з цього приводу висловилися в своїх наукових роботах такі вчені, як С.П. Мавріна і Є.Б. Хохлова: проблема змісту трудового договору залишається складним питанням, а вирішення цієї проблеми можливе через його поняття [6, с. 281–282]. Автори розуміли, якщо вирішити питання поняття трудового договору, то можна і визначити його зміст, іншими словами, зміст трудового договору розкривається через його поняття. Ця позиція заслуговує на існування, адже саме в понятті ми зазначаємо його ключові ознаки, що в подальшому «впливають» в обов'язкові і факультативні умови, які і становлять зміст трудового договору.

На наш погляд, зміст трудового договору становлять відповідні умови, які регулюють і встановлюють права та обов'язки як для працівника, так і для роботодавця. Ці умови мають важливе значення для цих суб'єктів трудових відносин: по-перше, деякі з них виступають як обов'язковими, так і факультативними умовами для працівника і роботодавця; по-друге, недодержання змісту трудового договору призводить до визнання його недійсним; по-третє, вони мають суттєвий вплив на подальше вирішення трудових спорів між сторонами з відповідного приводу.

У літературі по-різному здійснюється класифікація умов трудового договору. Вчений-науковець М. Г. Александров слушно зазначав, що зміст трудового договору можна розглядати в двох аспектах і при цьому можна їх розділити: по-перше, умови, які створюються сторонами трудового договору, що його укладають; по-друге, умови, які не створюються сторонами, а визначені законом (або іншим нормативним актом), при цьому вважаються обов'язковими або необхідними умовами, своєю чергою, регулюють взаємні права та обов'язки сторін трудового договору [7, с. 235–237].

На думку М.І. Іншина та В.І. Щербини, умови можна поділити на дві групи: умови трудового договору, що встановлені централізованим законодавством або в локальному порядку поширюються на працівника тоді, коли він приступив до виконання своїх трудових обов'язків; умови, встановлені угодою сторін у межах, передбачених чинним законодавством, – поділяють на обов'язкові (основні, необхідні) умови, без яких трудовий договір не може бути укладено, та додаткові (факультативні, не обов'язкові) умови, трудовий договір може бути укладений без них [8, с. 172].

Більш детальну класифікацію змісту трудового договору визначили С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко, які зазначають, що трудовий договір має характеризуватися похідними та безпосередніми умовами. Похідні умови встановлюються законодавством і локальними норматив-

ними актами, при цьому про похідні умови сторони не домовляються, зазначаючи про те, що з моменту укладення договору вони вже в силу закону чи іншого нормативно правового акта є обов'язковими для виконання. Безпосередні умови – це умови, що визначаються угодою сторін. До безпосередніх умов, на думку науковців, також належать необхідні (обов'язкові) – умови, що мають міститися в будь-якому трудовому договорі, і факультативні – це умови, що включаються до трудового договору за угодою сторін. Якщо ці умови включені в трудовий договір, то набувають такої ж юридичної сили, як і необхідні умови [9, с. 291–292].

Треба погодитися з Н.Б. Болотіною, яка в своїй роботі зазначала: умови, які виробляються сторонами трудового договору, поділяються на обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові). Дослідниця дотримувалася традиційного поділу відповідних умов трудового договору. Значну увагу вона звернула на обов'язкові умови, при цьому зазначивши, що факультативні умови можуть відігравати велику роль у житті працівника, наводячи відповідний приклад, як-от зобов'язання роботодавця забезпечити місце для дитини працівника в дитячому дошкільному закладі, що може мати для працівника не менш важливе значення, ніж інші умови. Авторка наголошує на тому, що всі умови трудового договору мають по-різному розцінюватися не за критерієм їх значності, а через те, що вони не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони [10, с. 260].

У науці трудового права виділяють таку класифікацію умов: істотні, звичайні і випадкові. Таку класифікацію наводить О.С. Іоффе, вважаючи, що в цих умовах заключний зміст трудового договору.

Істотними умовами він вважає такі умови, без досягнення яких договір не може вважатися укладеним, а також виділяє те, що в зміст істотних умов входять умови потрібного роду: а) умови, домовленості яких передбачено законом; б) умови, які хоч і не передбачені законом, визначають правову природу трудового договору (необхідні); в) інші умови, домовленості щодо яких вимагає одна із сторін. Звичайні умови відрізняються від істотних тим, що їх наявність або відсутність на факт укладення трудового договору не впливає. Науковець наголошує на тому, що немає необхідності включати їх у зміст трудового договору, адже вони вже сформульовані в законних або інших нормативних актах. Щодо випадкових умов, вони також не впливають на укладення трудового договору. Варто зауважити, що якщо звичайні умови передбачені законами і починають діяти через один лише факт укладення відповідного договору, то випадкові умови набувають юридичної чинності лише за умови їх включення до трудового договору [11, с. 76–79].

Зазвичай до обов'язкових умов трудового договору включають: 1) прийняття на роботу; 2) місце роботи; 3) час початку дії трудового договору та його строки; 4) трудову функцію; 5) умови оплати праці.

Ми звернулися до Кодексу законів про працю України, в цьому разі можна говорити про відсутність дефініції, яка б стосувалася змісту трудового договору. В цьому плані розробники проекту Трудового кодексу зробили значний вклад. Так, ст. 40 присвячена саме змісту Трудового кодексу. Перша частина вказаної норми містить перелік того, що має бути відображене у трудовому договорі, а саме: прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою [12]. Друга частина цієї ж статті містить перелік обов'язкових умов, до яких належать: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця; 6) охорона праці [12]. Як бачимо, цей перелік розширений, дає більш детальний опис і сутності трудового договору в наявності прав та обов'язків сторін, між якими укладено договір.

Таким чином, проаналізувавши вище викладене, ми можемо дійти певних висновків. Трудовий договір є невід'ємною складовою частиною при виникненні трудових відносин. Всі умови становлять логічно-структурно побудований ланцюг, який взаємопов'язаний і не може існувати без відповідних його складників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю. ВВР УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Занфірова Т.А. Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавця – фізичної особи: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х., 2004.
3. Ломакина Л.А. Вопросы прекращения и заключения трудового договора и судебная практика: автореф. ...канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М., 2006. 21 с.
4. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.
5. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 1993. 277 с.
6. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. 608 с.
7. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. 344 с.
8. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.
9. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
11. Иоффе О.С. Общее учение об обязательствах / отв. ред. А.К. Юрченко. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1958. 512 с.
12. Проект Трудового кодексу України. Офіційний Інтернет-портал Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=218814.

УДК 349.2

ЦИМБАЛА І.З.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЬЯТЬ ФОРМИ ТА СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Статтю присвячено висвітленню сутності та правового змісту форм та способів захисту трудових прав. Обґрунтовано зміст понять «форма захисту трудових прав» та «способи захисту трудових прав». Проаналізовано наукові позиції стосовно доцільності виділення властивих трудовим правовідносинам способів захисту прав. Акцентовується на взаємозалежності між формою захисту та суб'єктом його здійснення, з одного боку, та способом захисту та діями, спрямованими на усунення протиправного впливу на об'єкт захисту, з іншого боку.

Ключові слова: форма захисту, способи захисту, юрисдикційні форми захисту, неюрисдикційна форма захисту.

Статья посвящена освещению определения сущности и правового содержания форм и способов защиты трудовых прав. Обосновано содержание понятий «форма защиты трудовых прав» и «способы защиты трудовых прав». Проанализированы научные позиции относительно целесообразности выделения присущих трудовым правоотношениям способов защиты прав. Акцентируется внимание на взаимозависимости между формой защиты и субъектом его осуществления, с одной стороны, и способом защиты и действиями, направленными на устранение противоправного воздействия на объект защиты, с другой стороны.

Ключевые слова: форма защиты, способы защиты, юрисдикционные формы защиты, неюрисдикционная форма защиты.

© ЦИМБАЛА І.З. – аспірант кафедри соціального права (Львівський національний університет імені Івана Франка)