

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В МЕХАНІЗМІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Олійник К.М

Аспірант юридичного факультету  
Сумського державного університету

[october@list.ru](mailto:october@list.ru)

**Анотація:** Соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки, прийняття і застосування норм трудового законодавства. Тому важливого значення набуває необхідність приведення у відповідність до вимог сьогодення та міжнародних стандартів законодавство про працю, збалансування інтересів сторін трудових відносин, встановлення демократичних норм взаємодії роботодавця і працівника, визначення сфери дії трудового законодавства.

**Ключові слова:** Трудовий договір, працевлаштування, соціальні гарантії.

Аннотация: Социальная направленность трудового права остается сегодня и будет в будущем теоретическим фундаментом во время разработки, принятия и применения норм трудового законодательства. Поэтому важное значение приобретает необходимость приведения в соответствие с требованиями современности и международных стандартов законодательство о труде, сбалансирования интересов сторон трудовых отношений, установление демократических норм взаимодействия работодателя и работника, определение сферы действия трудового законодательства.

**Ключевые слова:** Трудовой договор, трудоустройство, социальные гарантии.

**Abstract:** the Social orientation of labour law remains today and will be in the future theoretical basis during the development, adoption and application of labour law. Therefore, the importance of the need to harmonize with the modern requirements and international standards of labor legislation, balancing the interests of the parties to labour relations, establishment of democratic norms of interaction between the employer and the employee, the definition of the scope of labour law.

**Key words:** Employment contract, employment, social guarantees. На сьогоднішній день свобода праці зумовлює свободу укладання трудового договору як наміру реалізації суб'єктивного права на працю, процес якого регламентується нормами трудового права. Виникає реальна необхідність наукового переосмислення сутності та значення трудового договору в трудовому праві України.

Одним із фундаментальних принципів будь-якої галузі приватного права, як в Україні так і в країнах заходу, є принцип свободи договору. Зазначений принцип, зазвичай, є відображенням диспозитивного характеру тієї чи іншої галузі права,

ключовим інститутом якої виступає договір. До такої галузі права слід віднести і трудове, проте з певними обмеженнями - «трудове право характеризується тим, що воно належить як до сфери приватного, так і публічного права» [1, с. 35]. Цвайгерт та Х. Кетц пишуть, що «історично свобода договорів як особливий вираз автономії індивіда пов'язана з так званою теорією автономії волі. Згідно цієї теорії, визнання і виконання договірних зобов'язань базується на пропозиції, що сторони договору самі добровільно захотіли зв'язали себе зобов'язаннями» [2, с. 8]. Ульріх Дробніг зазначає: «принцип свободи договору є основним та домінуючим принципом Європейського договірної права [3]. З ним погоджується і професор Ульріх Г. Шутер, який підкреслює, що принцип свободи договору є також базовим і для міжнародного договірної права в цілому [4]. Як зазначає О.М. Бабіцький, сфера дії принципу свободи трудового договору не обмежується лише відповідним інститутом, а охоплює ряд норм і інших інститутів трудового права (працевлаштування, робочий час, час відпочинку, заробітна платня, дисципліна праці, відповідальність сторін трудового договору) [5, с. 21]. Інші ж вчені відносять свободу договору лише до принципу інституту трудового договору [6, с. 22]. В свою чергу, така невизначеність в науковому світі щодо правничої сутності принципу свободи трудового договору, безперечно, не йде на користь подальшому розвитку галузі трудового права чим посилює актуальність нашого дослідження.

Так, на думку Л.Ю. Бугрова, «повна свобода праці на цей час - це мета, ідея, так як вона нині лише в зачатковому стані», ми не можемо казати про свободу від експлуатації, так як «експлуатація праці в суспільстві не існує»

[7, с. 9, 14]. К.М. Гусов та В.М. Толкунова не погоджуючись з вченим, зазначають, що оскільки трудове законодавство забезпечує вільний вибір і місця, і роду роботи, і свободу реалізації інших основних трудових прав працівниками. Інша справа, що з появою і зростанням безробіття фактично ця свобода вибору роботи стала обмежуватися наявністю армії безробітних, що позначається на дійсно вільній (а не вимушеній економічно) згоді працівника на запропоновану йому роботу [8, с. 71].

М. Ф. Казанцев, досліджуючи концепцію цивільно-правового договірної регулювання, зазначає, що принцип свободи договору означає можливість сторін самостійно, на власний розсуд - у межах, установлених правом, з дотриманням загальних принципів права (справедливості, розумності, добросовісності та ін.), - вирішувати важливі питання, зокрема такі: 1) визначати, укласти чи не укласти договір, тобто вступати або не вступати в договірні відносини (свобода укладання договору); 2) визначати, з ким укласти договір (свобода вибору контрагента договору); 3) визначати, де укласти договір (свобода вибору місця укладання договору); 4) визначати, коли укласти договір (свобода вибору часу укладання договору); 5) визначати форму договору, що укладається (свобода вибору форми договору);

б) визначати вид договору, що укладається (свобода вибору виду договору);

7) визначати зміст (умови) договору, що укладається, включаючи можливість змінювати і скасовувати умови договору (свобода визначення умов договору);

8) розривати договір, іншим чином припиняти дію договору, тобто виходити з договірних відносин (свобода розірвання договору) [9, с. 33].

В сучасних умовах розвитку держави і суспільства, демократизації суспільних відносин в сфері праці дещо змінюється сутність та роль трудового договору, його значення для правового регулювання трудових відносин. Трудовий договір опосередковується свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов договору, а також спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості. Основними його характеристиками є особиста свобода працівника, юридична рівність останнього з роботодавцем та їх вступ у договірні відносини за домовленістю про умови праці.

Правильно зазначає В.Я. Гоц, що ринок праці, як і будь-який інший, - це передусім двостороння домовленість, у яку ніхто не повинен втручатися. І за цим принципом належить формуватися взаємовідносинам між роботодавцем і працівником, а кожна сторона має сама турбуватися про свої інтереси. Держава ж повинна встановлювати відповідні правила поведінки, визначати механізми взаємодії між головними учасниками [10, с. 50].

Свобода трудового договору доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов у прийомі на роботу, правом працівника на вільне розірвання трудового договору з власної волі, заборонаю необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці на прохання працівників, а також правилом про те, що звільнення з ініціативи роботодавця і третіх осіб допускається як виключний захід. Але найбільш важливим фактором цього процесу є свобода укладення трудового договору, що базується на забезпеченні державою свободивиборугромадянином виду роботу та трудової діяльності і відповідно до своїх професійних здібностей. Громадянин має право на працю, а не обов'язок. Тому його вибір робіт здійснюється на основі власного волевиявлення. Свобода укладення трудового договору виключає примушення особи до праці і передбачає добровільність вступу у трудові відносини, які регламентуються трудовим законодавством України. Характеризуючи трудовий договір, необхідно вказати на те, що це визначений правом засіб поєднання інтересів того, хто хоче заробляти собі на життя в умовах колективно організованої праці (працівника), і того, хто використовує у себе на виробництві, в установі, організації здібності людини до праці (роботодавця). Таким чином, трудовий договір - це:

- визначений правом засіб поєднання інтересів того, хто хоче заробляти собі на життя в умовах колективно організованої праці (працівника), і того, хто використовує у себе на виробництві, в установі, організації здібності людини до праці (роботодавця);

- первинна юридична форма упорядкування виробничого процесу, за допомогою якої визначаються: місце, де буде працювати працівник; його трудова функція у роботодавця; час, який триватимуть їхні зв'язки; виробничі та соціальні інтереси працівника і роботодавця [11, с. 408-409].

Потреби людини є основою її інтересів, бо в своїй діяльності вона керується цими категоріями. Потреби - це її фундаментальна риса, неповторна суттєва характеристика. За кількістю потреб, за їхнім характером, способами їх формування та реалізації можна значною мірою вести мову про рівень розвитку особистості [12, с. 438]. Потреби людини є рушійною силою розвитку як суспільства, так і самої людини, тому суспільство, або соціальна група, впливаючи на процес формування та задоволення потреб особистості, отримує можливість спрямувати її життєві орієнтації та поведінку в той чи інший бік. З огляду на це, такий процес може використовуватися як фактор формування свідомості та регулювання поведінки особистості [13, с 8-9]. Водночас, людські потреби історично обумовлені, визначаються певним історичним типом суспільних відносин, соціальним середовищем, у якому живе особистість, системою виховання даного суспільства, а також самовихованням цієї особистості. У процесі розвитку суспільств відбуваються як якісні, так і кількісні зміни в системі потреб. Крім потреб у їжі, одязі, відпочинку виникають та розвиваються нові нагальні потреби в інформації, освіті, спілкуванні, участі в суспільному, політичному, культурному, релігійному житті. Причому зростання потреб передбачає висунення на перший план саме духовних потреб. Задоволення потреб у певних умовах породжує нові потреби. Останні додають нових, додаткових імпульсів розвитку матеріального та духовного виробництва, покликаною створювати цінності, необхідні для задоволення як старих, так і нових потреб.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок, що трудова правосуб'єктність роботодавця на цей час розуміється, як передбачена нормами права здатність фізичної або юридичної особи бути учасником трудових правовідносин, шляхом укладання трудового договору з працівником, реалізуючи при цьому свою правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Погоджуючись з тим, що трудовий договір - це угода про досягнення домовленості про умови роботи між сторонами, в той же час, категорично заперечуємо, що громадянин продає свою робочу силу. Продаж робочої сили повинна опосередковуватися переходом права власності на робочу силу від однієї особи до іншої, оплатною основою такого переходу у вигляді грошової суми, предметом і суб'єктивним складом. Здатність людини до праці невід'ємна від самої людини і вона не може бути товаром для купівлі та продажу. Реалізуючи своє суб'єктивне право на працю на умовах трудового договору, людина здійснює професійну діяльність, а трудове право в своїх нормах регламентує процес цієї діяльності та нормує і забезпечує її оплату. Не завжди професійна діяльність завершується таким результатом, який міг би прийняти участь в економічному обігу, тобто був товаром, а коли такий результат є, то його реалізація здійснюється вже за межами трудового права.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Трудове право України. Академічний курс: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл./П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенко. - К.: Концерн «Видавничий Дім «ІнЮре». - 2004.
2. Цвайгерт К., Кетц Х. Введение в сравнительное правоведение в сфер частого права: в 2-х т.- Том 2.- Пер. с нем.- М.: Междунар. Отношения. - 1998. - 512 с.
3. Ulrich Drobniг General Principles of European contract Law // [www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/drobniг.html](http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/drobniг.html)
4. Ulrich G. Schroeter. Freedom of contract: Comparison between provisions of the CISG (Article 6) and counterpart provisions of the Principles of European Contract Law // <http://www.cisg.law.pace.edu/cisg/biblio/schroeter2.html>.
5. Бабицкий А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве /А.М. Бабицкий. // Правоведение. - 1989. - № 1. - С. 21-29.
6. Бугров Л.Ю. Свобода трудового договора в СССР // Советское государство и право. - 1981. - № 5. - С. 20-26.
7. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России -Пермь: Изд-во Перм. ун-та. - 1992. - 236 с.
8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. - 2004. - 496 с.
9. Казанцев М.Ф. Концепция гражданско-правового договорного регулирования [текст]: автореф. дис. . . д-ра юрид. наук: 12.00.03/ М.Ф. Казанцев. - Екатеринбург, 2008.
10. Гоц В.Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки / В.Я. Гоц// Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матер. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р.) / за заг. ред. В.С. Венедіктова. - Х.: Вид-во НУВС. - 2004. - с. 48-50.
11. Курс порівняльного трудового права: підручник /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. - Х.: Ніка Нова. - 2011. - 990 с.
12. Філософія: навчальний посібник / за ред. І.Ф. Надольного. - Л.: Вікар. - 1997. - 584 с.
13. Андрійв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників [текст]: монографія / В.М. Андрійв. - Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. - 2011. - 305 с.

Олійник К.М. Трудовий договір, як основний чинник реалізації трудових правовідносин в механізмі працевлаштування / К.М. Олійник // The genesis of genius: науково-періодичне професійне видання. - Женева (Швейцарія): Міжнародний науково-практичний конгрес економістів та правників, 2014. - С.206-211