

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ

**ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ  
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТА  
БЕЗПЕКИ СУСПІЛЬСТВА**

МАТЕРІАЛИ  
Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 21–22 травня 2015 року)

Суми  
Сумський державний університет  
2015

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОГО ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

*Олійник К. М.*

*аспірант кафедри АГПФЕБ, Сумський державний університет*

Необхідність вдосконалення трудового законодавства потребує сьогодні дослідження сутності трудового договору для виникнення і правового регулювання трудових відносин. Теоретичні підходи до сутності трудового договору завжди розглядалися дослідниками з позицій цивільного права, що, на наш погляд, є неприпустимим в сучасних умовах реалізації суб'єктивного права на працю, вони повинні мати свій концептуальний аспект.

Первинним елементом для виникнення предмета правового регулювання є реальна життєва ситуація. Враховуючи ті обставини, що предметом правового регулювання в трудовому праві є трудові і тісно з ними пов'язані відносини, реальною життєвою ситуацією є потреба громадянина реалізувати своє право на працю через укладення трудового договору. Тому трудове право регулює трудові правовідносини та регламентує порядок їх виникнення. Роль та сутність трудового договору важливо розглядати в аспекті предмета, метода та механізму правового регулювання трудових правовідносин, а не самого регулятора трудових відносин.

Останнім часом отримує поширення ідея трансформації трудового договору в договір трудового найму. Питання про співвідношення трудового договору і договору трудового найму неоднаково розглядається різними авторами. Так, Л.Ю. Бугров вважає ці поняття рівнозначними «видами договорів у сфері законодавства про працю» [1]. Є.Б. Хохлов розглядає договір трудового найму «юридичною формою ринку праці» і протиставляє його соціалістичному трудовому договору як елементу «принципово неринкового механізму регулювання відносин у сфері праці» [2].

Виникнення поряд з державними недержавних (приватних і колективних) підприємств і залучення до праці на них осіб, які не мають майнових внесків у ці підприємства, зумовило висновок представників цих концепцій, що підставою виникнення трудових відносин названих осіб є не трудовий договір, а договір трудового найму.

Розглядаючи питання застосування у кооперативах праці громадян, які не є їх членами, Б. Хрустальов також дійшов висновку, що тут немає місця трудовому договору в його «традиційному розумінні». На його думку, це у чистому вигляді договір трудового найму, оскільки названі працівники позбавлені права прийняття в члени кооперативу, права обрання у члени правління, участі у розподілі прибутків, у встановленні за їх участю правил внутрішнього трудового розпорядку тощо [3, с. 38].

Отже, думки вчених-юристів про співвідношення елементів трудового договору з елементами договору трудового найму розійшлися. Так О. Пашков вважає договір трудового найму способом опосередкування трудових відносин в усіх випадках, коли працівники не є власниками засобів виробництва, не беруть участі в управлінні підприємством і в розподілі його прибутків [4, с. 59].

Аналізуючи попередні думки вчених, треба зазначити, що сутність договору найму, на їх погляд, полягає в розширенні договірної свободи, суттєвому зниженні рівня гарантій трудових прав працівників [5, с. 31].

Аргументи інших представників нових концепцій зводяться до того, що при укладенні договору трудового найму функції управління підприємством стають прерогативою власника (підприємця), від якого залежить: допустити чи ні своїх працівників до управління підприємством і до участі у розподілі його прибутку, який створюється їх працею. Наведена характеристика вказує на його негуманну сутність по відношенню до особи, яка взяла на себе обов'язки щодо виконання трудової функції. Адже хоча закон і проголошує рівність сторін трудового договору та свободу вибору партнерів, проте поки що ця рівність має формально-юридичний характер. Справді, важко відстояти незалежність працівника перед «ринком праці» з його масовим безробіттям. Як зазначав англійський професор Б. Хеппл, нерівність підприємця і працівника на ринку праці означає, що свобода договору на індивідуальному рівні у більшості випадків є не більше, ніж фікція [6, с. 113].

Вважаємо виправданим підхід, який дозволяє відстояти гуманістичну сутність трудового договору, а не жорстку антигуманну суть договору трудового найму. Перехід до ринку з його конкурентною боротьбою породжує нові проблеми, пов'язані з працевлаштуванням, появою безробіття, викликаного скороченням робочих місць і вивільненням значної частини працездатного населення, а також з заборонаю дискримінації та примусової праці.

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. Так Г.І. Чанишева та Б.А. Римар зазначають, що нові тенденції у правовому регулюванні праці доводять багатьох юристів до переконання, що у цей час у сфері трудових відносин неминуче появлення гібридних договорів, які будуть регулюватися одночасно нормами трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного, сімейного). Висловлюється припущення, що різні норми та інститути трудового права будуть мати різну сферу дії залежно від того, який тип договорів про працю вони будуть регулювати.

Передбачуване розширення сфери дії трудового права, на їх погляд, приведе до значного посилення його диференціації, появлення різних за характером регулювання типів і видів трудового договору, і, навіть, виділення із трудового договору окремих підгалузей: для найманих працівників традиційного типу; для автономних працівників, для яких характерна неюридична, а більшою мірою економічна залежність від роботодавця; для державних службовців та ін. [7, с. 69-70].

Трудовий договір, як зазначалося раніше, опосередковується свободою праці. Основними його характеристиками є особиста свобода працівника, юридична рівність останнього з роботодавцем та їх вступ у договірні відносини за домовленістю про умови праці, а не про їх правове регулювання.

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 повинні формуватися взаємовідносини 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 [8, с. 50].

Є.Б. Хохлов вважає трудовий договір актом, який є результатом домовленості волі та інтересів сторін [9, с. 273]. Треба зазначити, що за загальним

правилом суб'єктивне право на працю реалізується через вільне (вольове) обрання роботи або вільне (вольове) погодження на запропоновану роботу. О.С. Пашков вважає, що сутністю трудової угоди є взаємне волевиявлення сторін. Договір опосередковує договірні дії [10, с. 134]. До того ж, воля працівника є об'єктом впливу, який обумовлений необхідністю регламентації спільної праці колективу. Правильно зазначає В.О. Процевський, що суспільна організація праці потребує злагоджених дій кожного окремого працівника, бо його конкретні трудові функції підпорядковані загальній функції, яка пов'язана з кінцевим результатом виробництва. Тому праця кожного працівника у сфері суспільної організації праці потребує організації та конкретної спрямованості для досягнення кінцевого результату [11, с. 35].

Коли громадянин вільно вибирає – це воля, а коли вільно погоджується – то це волевиявлення. Тобто воля обумовлює намір громадянина реалізувати своє право на працю, а волевиявлення – це сам факт реалізації цього права. Трудовий договір стає юридичним фактом умовно, тільки після досягнутої згоди стосовно умов праці. Тому треба погодитися з висновком Є.А. Горбачова про те, що це перетворює його в акт, який фіксує угоду про намір сторін, про трудове співробітництво в перспективі [12, с. 64]. Тобто сам по собі трудовий договір не породжує прав та обов'язків в юридичному сенсі, він тільки в соціальному сенсі фіксує намір сторін на виникнення трудових відносин шляхом юридичного оформлення прийому на роботу.

Трудовий договір, як соціальний факт, при досягненні домовленості тягне за собою виникнення трудових відносин, які зумовлюються відповідним змістом, що розкривається через такі поняття як: домовленість, укладення угоди, оформлення угоди, механізм правового регулювання і, в решті решт, виникнення трудових правовідносин.

Інтерес сучасних дослідників до вивчення ефективності механізму правового регулювання трудових відносин в цілому, а також вивчення сучасної соціально-правової сутності трудового договору обумовлений об'єктивною необхідністю активізації розбудови громадянського суспільства та правової держави і припиненням наукової дискусії з вченими у галузі цивільного права з приводу трудового договору та правового регулювання трудових правовідносин.

Неможливо погодитися з Н.О. Мельничук про те, «що продаючи свою працю, особа укладає договір її купівлі-продажу. Відповідно, трудові відносини, що виникають в результаті такого продажу й укладення трудового договору, мають бути більш демократичними, надавати більше свободи працівникові й роботодавцеві для встановлення умов праці» [13, с. 50].

Праця як діяльність не може виступати товаром в економічному розумінні, тільки результат діяльності може виступати товаром в економічному вимірі. Діяльність – це суттєва визначеність способу буття людини у світі, її здатність створювати певні блага, вносити в дійсність певні зміни шляхом виконання певних дій і прийняття відповідних рішень, реалізувати себе як особистість.

Людина не може жити і розвиватися без праці, без відповідної трудової діяльності. Право на працю – одне з найважливіших природних прав людини, за допомогою якого задовольняються потреби та інтереси людини, досягаються поставлені цілі. У процесі праці людина вступає в зв'язки та взаємовідносини з іншими людьми. Тому ми погоджуємося з думкою В.М. Андріїва про те, що через суспільні відносини налагоджуються і осмислюються необхідні для діяльності

зв'язки, обмін інформацією, фіксація набутого досвіду, передача його з покоління в покоління. Вступаючи в суспільні відносини, люди як фізично, так і духовно творять один одного, тобто формують і відтворюють якісну своєрідність свого життя як суспільного. Завдяки суспільним відносинам відбувається взаємовплив і взаємодія індивідів, виявляється і формується спільність поглядів, думок, настроїв, досягається взаємне порозуміння, здійснюється передача і засвоєння звичок, з'являються згуртованість і солідарність. Без цих відносин людина просто не може існувати [14].

Ці відносини згодом стають особливою потребою людей і перетворюються на відносно самостійну сферу життєдіяльності. Суспільні відносини, які носять сталий характер, потребують відповідного правового регулювання. Такий підхід стосується і суспільних відносин в сфері праці, що, як правило, повторюються кожного дня і носять постійний характер та потребують відповідних правил поведінки при їх реалізації, які і встановлюються правовими нормами. Визначивши в нормах права трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною і суспільством за їх реалізацію. На жаль, у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення її потреби у праці, а лише ті, які держава бажає і спроможна задовольнити на даному історичному етапі її розвитку.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
2. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А.С. Пашков. – Л., 1966. – 188 с.
3. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук / Е.Б. Хохлов. – СПб, 1992.
4. Пашков А.С. Советское трудовое право: учеб. для вузов / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева. – М., 1988. – 290 с.
5. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики / А.С. Пашков // Государство и право. – 1993. – № 6. – С. 58-61.
6. Коршунова Т.Ю. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) / Т.Ю. Коршунова, А.Ф. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2.
7. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с.
8. Сравнительное трудовое право. По материалам советско-британского симпозиума. – М, 1987. – 197 с.
9. Курс российского трудового права : в 3 т. / под. ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – Т. 1 : Общая часть – 1996. – 573 с.
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. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДА, 2012. – 332 с.

12. Горбачев Е.А. Злоупотребление правом допуска к работе до заключения трудового договора / Е.А. Горбачев // Трудовые споры. – 2009. – № 4.
13. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія / Н.О. Мельничук. – К. : «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
14. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В.М. Андріїв. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 305 с.