ПРАВО

УДК 347.122:349.2

Венедіктов В.С.
доктор юридичних наук,
професор, перший проректор
Харківського економіко-правового
університету

Щодо юридичної сутності трудового договору в сучасних умовах ринкової економіки

Анотація

Стаття присвячена авторському баченню сутності трудового договору в механізмі правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах ринкової економіки.

Ключові слова: трудовий договір, юридичний факт, трудові правовідносини, механізм правового регулювання, ринкова економіка.

Аннотация

Статья посвящена авторскому видению сущности трудового договора в механизме правового регулирования трудовых отношений в современных условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: трудовой договор, юридический факт, трудовое правоотношение, механизм правового регулирования, рыночная экономика.

Annotation

The article is devoted to author vision of essence of labour contract in the mechanism of the legal adjusting of labour relations in the modern terms of market economy.

Key words: labour contract, legal fact, labour legal relationship, mechanism of the legal adjusting, market economy

Законодавче та доктринальне виділення трудового договору як інституту трудового права будо вперше обгрунтоване німецьким вченим Ф.Лотмаром, а в Росії – Л.С.Талєм. Пізніше цією проблематикою займалися А.К.Безіна, К.М.Варшавський,

І.С.Войтинський, П.Д.Камінська, А.Є.Пашерстник, О.С.Пашков та інші вчені. З початку під час вивчення трудового договору увага акцентувалась на правовому статусі його сторін, їх взаємних правах та обов'язках. Поступово у вітчизняних дослідженнях акцент почав зміщуватися у бік суспільних відносин, що регулюються нормами трудового права [1, с. 522].

Право як соціальний феномен не стоїть на місці, воно постійно вдосконалюється, розвивається і змінює вектор правового регулювання. Характеризуючи сучасні актуальні проблеми трудового права України, в першу чергу треба зазначити, що праця як цілеспрямована діяльність людини по виробництву матеріальних і духовних благ, як джерело добробуту держави і суспільства має різні теоретичні, практичні і нормативні підходи до своєї безпосередньої реалізації. Праця може реалізовуватися шляхом самостійної зайнятості, а також за комерційними контрактами або цивільними підрядними угодами, і в решті решт вона знаходить своє втілення у трудових правовідносинах, які регулюються трудовим правом України. Такі підходи вже свідчать про різні організаційні та правові форми реалізації праці, але нас в більшій мірі цікавлять правові форми реалізації праці і особливо підстави виникнення її правового регулювання.

В трудовому праві процес праці реалізується в трудових правовідносинах, які виникають на підставі трудового договору шляхом безпосереднього початку виконання визначеної трудової функції як основного фактора, що свідчить про укладання трудового договору та його юридичне оформлення. В цивільному праві цей процес здійснюється дещо інакше, тобто прийняті зобов'язання після укладання договору вже є юридичним зв'язком між сторонами в процесі реалізації праці, направленої на досягнення кінцевого результату. Саме в цьому напрямку в сучасному праві України зароджується наукова дискусія між фахівцями в галузях трудового та цивільного права.

Конституція України в ст. 43 закріпила істотне і важливе соціальне право людини – право на свободу праці та обов'язок держави створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [2, ст. 141].

Праця завжди була важливим чинником людської цивілізації, бо створювала матеріальні та духовні блага для її існування та подальшого розвитку. Таке положення не втратило своєї актуальності і на цей час, в епоху глобалізації економічних перетворень та становлення ринку праці. Науково-технічний прогрес, поява нових засобів виробництва, інформатизація технологічних процесів в цілому не змінили відношення людини до праці, тільки змінили змістовність цього процесу, інтелектуалізували трудову діяльність, посилили творчий зв'язок людини з засобами виробництва. Все це потребує нових підходів до сучасного визначення сутності трудового договору та здійснення правового регулювання існуючих та виникаючих суспільних відносин на сучасному етапі розвитку держави та суспільства, коли існують різні форми власності на засоби виробництва, при законодавчому закріпленні свободи праці та свободи укладання трудового договору.

В якійсь мірі можна погодитись з висновком авторів підручника «Курс порівняльного трудового права» про те, що трудовий договір – це первинна юридична форма впорядкування виробничого процесу, бо за її допомогою визначається місце, де буде працювати працівник, його трудова функція у роботодавця, який час триватимуть виробничі зв’язки та які соціальні результати для працівника та роботодавця [3, с. 403].

Сьогодні та думка, яка панує майже сто років в трудовому праві щодо ототожнення змісту трудового договору зі змістом трудових правовідносин вже втрачає свою актуальність в силу об’єктивних чинників розвитку законодавчого процесу в умовах ринкової економіки. Будучи взаємопов’язаними та взаємообумовленими поняттями, трудовий договір і трудові правовідносини мають різну соціальну і правову сутність, а також значення в механізмі правового регулювання праці. Зміст трудових правовідносин – це своєрідний синтез фактичного та юридичного, тобто здатності суб’єктів до вольових актів, до діяльності в межах регламентованої правовими нормами або незабороненої ними з метою безпосередньої реалізації суб’єктивного права на працю.

Розглядаючи з теоретичної точки зору трудовий договір як найголовніше, основне, істотне в процесі виникнення трудових правовідносин, що зумовлене глибинними зв’язками і тенденціями розвитку, необхідно зазначити, що це особлива і своєрідна форма реалізації свободи праці. Трудовий договір виражає намір праводі-

єздатного громадянина реалізувати своє право на працю. Сам по собі трудовий договір не породжує юридичних зв'язків, крім тих випадків, коли мова йде про організований набір з виплатою грошових коштів, але і це не породжує трудових правовідносин, бо громадянин не приступив до виконання трудової функції, тобто в юридичному сенсі не став працівником. Трудовий договір – це згода громадянина та юридичної або фізичної особи на реалізацію обумовленої трудової функції та інших умов праці. Це свого роду соціальний протокол намірів обох сторін, реалізація, якого наступає з моменту виникнення трудових правовідносин. Виконання умов трудового договору може здійснюватися тільки в трудових правовідносинах, і в цьому сенсі трудовий договір виступає в якості юридичного факту. Тобто трудовий договір надає право на можливу реалізацію суб'єктивного права на працю, на реалізацію законного інтересу для задоволення своїх потреб. Він стає юридично значимим явищем лише тільки після виникнення трудових правовідносин, тобто юридичного зв'язку між працівником і роботодавцем, і тим самим між громадянином та юридичною чи фізичною особою. Він буде юридичним фактом, підставою для виникнення трудових правовідносин лише за умови, що громадянин, який уклав трудовий договір, приступить до виконання трудової функції, обумовленою угодою сторін. Тому трудові права та обов'язки сторін визначаються не трудовою угодою, а змістом трудової функції, професією, посадою і знаходять своє відображення як в централізованих так і в локальних нормативних актах, посадових інструкціях і вимогах безпосереднього керівника на виробництві або в установі.

В трудовому праві не існує примусу на здійснення трудових правовідносин, як не існує примусу на укладання трудового договору. Тобто свобода праці обумовлює і свободу трудового договору. Змістом трудового договору є умови реалізації права на працю, які є чинниками задоволення законних інтересів працівника і роботодавця в трудових правовідносинах. Це є одним із важливих аргументів відмінності трудового договору від цивільно-правових угод, в яких змістом є зобов'язання сторін цих угод. Тому вони і є юридично значимими з моменту укладання, тобто їх оформлення як цивільного договірного права.

Суб'єктами трудового договору є громадянин (правоздатний) та юридична або фізична особа, а суб'єктами трудових

правовідносин є роботодавець та працівник, які знаходяться під юрисдикцією трудового права. В цих умовах діє формальна рівність і фактична нерівність суб'єктів трудових правовідносин, бо працівник повинен виконувати обумовлену трудовим договором трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець має право на застосування передбачених законом заходів впливу, якщо працівник не виконує або не належним чином виконує свою трудову функцію. Суб'єктивне право ніколи не може реалізовуватися під впливом примусу, воно безпосередньо пов'язане з суб'єктом, і його реалізація залежить від волі та бажання самого суб'єкта.

Саме тому чинне трудове законодавство не передбачає заходів державного примусу до працівника, які б спонукали його до виконання трудових обов'язків. В трудовому праві не існує класична побудова норм: диспозиція, гіпотеза, санкція. Тобто конкретне трудове правопорушення не тягне за собою якоїсь конкретної санкції. Тому в трудових правовідносинах при необхідності застосовуються роботодавцем заходи впливу, а санкції можуть бути застосовані до працівника уповноваженими на це державними органами як до громадянина, незалежно від трудових правовідносин, але в залежності від скоєного правопорушення.

Предметом цивільно-правових угод, пов'язаних з трудовою діяльністю, є кінцевий результат праці, строки виконання і грошова винагорода, а змістом цивільно-правових угод є відповідні зобов'язання по досягненню кінцевого результату, який обумовлений конкретною угодою. Цивільним правом регулюється результат праці, а трудовим правом – процес праці. З процесом праці ніяких економічних дій зробити не можна, а з результатом праці це можливо. Тому зобов'язання – це забезпечення можливого обумовленого сторонами економічного товарообігу, тобто переходу власності від одного власника до другого, в тому числі це можуть бути і результати праці, які вироблені одним та перейшли до іншого. Засоби забезпечення зобов'язань в трудовому праві не передбачені, вони передбачені цивільним правом: неустойка, застава, гарантії тощо. За трудовим правом особа може реалізувати свою здатність до праці тільки індивідуально: індивідуально укласти трудовий договір, індивідуально вступати та реалізовувати своє право на працю в трудових правовідносинах. Що ж стосується цивільно-правових угод, пов'язаних з працею, то вони можуть укладатися як

індивідуально, так і колективно., наприклад, між бригадою працівників і замовником, в якості якого може виступати як юридична так і фізична особа.

Тому ч. 1 ст. 21 КЗпП України [4], яка визначає трудовий договір 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 підпорядкуванням 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, потребує кардинальних змістовних змін. В сучасних умовах трудовий договір треба визначати як угоду про умови реалізації суб'єктивного права на працю, як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин, які і породжують права та обов'язки сторін і обумовлюють юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем. Тому актуальною проблемою є необхідність розробки науковцями трудового права концептуальних підходів до змістовності трудового договору та трудових правовідносин зі збереженням їх демократичного, соціального статусу за умов посиленого наповнення їх змістовності договірними можливостями сторін в сучасних аспектах економічних перетворень в державі.

Література

1. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права [Текст]/ М.В.Лушникова, А.М.Лушніков. – СПб.: Юридический центр Пресс. – 2006. – 940 с.

2. Конституція України. – ВВР. – 1996. – № 30. – ст. 141

3. 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. – 980 с.

4. Кодекс законів про працю України. – Х.: ТОВ «Одіссей». – 2008. – 136 с.