

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2019.30.03>

[orcid.org/0000-0002-9379-6727](https://orcid.org/0000-0002-9379-6727)

© Вайленко Г.О., 2019

Г.О. Вайленко

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК СУЧАСНА  
ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ:  
ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО  
ВРЕГУЛЮВАННЯ**

H. Wailenko

**THE LABOR CONTRACT  
AS A MODERN FORM OF RIGHT  
TO WORK: THE PROSPECTS  
OF LEGAL SETTLEMENT**

**Анотація.** Мета наукової статті полягає у характеристиці трудового договору як форми реалізації права на працю та окресленні перспективи врегулювання його як юридичного факту виникнення трудових правовідносин у вигляді пропозицій у майбутньому Трудовому кодексі України. Автором обґрунтовується висновок про динамічний контекст розуміння права на працю, який одночасно враховує дуже потужну сферу існування та розвитку права на працю в реалізації: обрати сферу майбутньої діяльності і конкретизувати власне право на працю через цей вибір. Надаються пропозиції по вдосконаленню трудового законодавства.

**Ключові слова:** праця, право на працю, трудовий договір, юридичний факт виникнення трудових правовідносин, працівник, роботодавець.

**Аннотация.** Цель научной статьи заключается в характеристике трудового договора как формы реализации права на труд и определении перспектив урегулирования его как юридического факта возникновения трудовых правоотношений в виде предложений в будущем Трудовом кодексе Украины. Автором обосновывается вывод о динамичном контексте понимания права на труд, который одновременно учитывает очень мощную сферу существования и развития права на труд в реализации: выбрать сферу будущей деятельности и конкретизировать собственное право на труд через этот выбор. Предоставляются предложения по совершенствованию трудового законодательства.

**Ключевые слова:** труд, право на труд, трудовой договор, юридический факт возникновения трудовых правоотношений, работник, работодатель.

**Abstract.** The purpose of the paper is to characterize the employment contract as a form of realization of the right to work and outline the prospects for resolving it as a legal fact of the emergence of labor relations in the form of proposals in the future Labor Code of Ukraine. The author analyzes contemporary scientific thoughts on understanding the right to work, an

employment contract as a form of realization of the right to work, which become the basis for their own conclusions. The author substantiates the scientific position on the dynamic context of understanding the right to work, which simultaneously takes into account a very powerful sphere of existence and the development of the right to work in realization: to choose the sphere of the future and activities and to specify the right to work through this choice. There is a direct link between the chosen activity and the content of the right to work. it is concluded that the Constitution of Ukraine, based on international normative legal acts, establishes a formula for the right to work with certain unknowns, and the type of professional activity determines these unknowns. Proposals on improvement of labor legislation are given.

**Keywords:** labor, right to work, employment contract, legal fact of the occurrence of labor relations, employee, employer.

*Постановка проблеми.* Життя людини в суспільстві тісно пов'язане з її трудовою діяльністю, спрямованою на отримання й використання матеріальних благ. Саме в трудовій діяльності людина знаходить себе: вона не тільки створює і отримує матеріальні блага, перетворюючи навколишнє середовище, підлаштовуючи його під себе і для себе, заробляючи плату за свою роботу, але і самовиражається через неї, будуючи свою власну особистість, відчувачи причетність до соціальної реалізації себе як особистості й отримує від цього моральне задоволення. Тому не випадково, право на працю, реалізація якого і відбувається, власно кажучи, через трудову діяльність, через працю, є одним з основних соціально-економічних прав людини.

*Аналіз останніх досліджень.* Проблеми трудового договору як форми реалізації права на працю неодноразово отримували увагу з боку науковців, зокрема від: О.О. Коваленко [1], Р.І. Шабанова [2], В.О. Процевського [3], О.І. Процевського [4], [5] та ін. Однак в очікуванні прийняття Трудового кодексу України ці питання отримують новий поштовх до дискусії.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Мета даної статі полягає у характеристиці трудового договору як форми реалізації права на працю та окресленні перспективи його врегулювання як юридичного факту виникнення трудових правовідносин.

*Виклад основного матеріалу.* Непересічне значення права на працю вже давно затвердилось як аксіоматичне в праві. О.І. Процевський наголошував, що про значення права на працю, його фундаментальність серед інших соціально-економічних прав і свобод людини свідчить те, що в цьому праві відображена потреба держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому; завдяки реалізації права на працю людина розвиває свій природний творчий потенціал і тим виражає свою особистість [4, с. 52].

Таке значення права на працю безапеляційно вказує на його первинність, пріоритетність по відношенню до інших трудових прав. Воно є базовим для усіх інших трудових прав, а останні, у свою чергу, є похідними по відношенню до права на працю. Так, О.І. Процевський влучно наголосив, що право на працю й умови його реалізації визначають зміст усіх норм трудового права як правової

галузі [4, с. 101], що «право на працю фактично стало витокom, основою виникнення, існування трудового права» [5, с. 64].

О.О. Коваленко зазначає, що «право на працю започатковує побудову ланцюга трудових правовідносин – ядра предмета трудового права і зумовлює виникнення усіх інших трудових прав працівника, а також виникнення відносин, похідних від трудових» [1, с. 75–76].

Відповідно до сучасної інтерпретації прав людини, ст. 43 Конституції України встановила: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [6, ст. 43]. Тобто мова йде про те, що кожному дозволяється обирати чи слід заробляти собі на життя працею. Якщо ж його відповідь є позитивною, то тільки він один-єдиний має вільно обирати конкретну діяльність або має вільно на неї погодитись для того, щоб заробляти.

О. І. Процевський наголошує, що у чинній Конституції України «увага акцентується на праці як людській якості, якою людина володіє і може вільно нею розпоряджатися, тобто вільно обирати собі рід роботи, професію, спеціальність» [5, с. 51]. Інакше кажучи, мова йде про те, що людина може реалізовувати своє право на працю у будь-якій, незабороненій законом, формі: трудового договору, цивільно-правового договору, пов'язаного із виконанням роботи, підприємницької чи індивідуальної діяльності тощо [1, с. 94]. У тій правовій формі, яка є найбільш прийнятною, на думку носія здатності до праці, щодо виконання певного виду трудової діяльності.

Цікавий висновок у контексті цього питання робиться білоруськими вченими. Так, О.А. Волк, К.С. Костевич, К.М. Попок, К.Л. Томашевський зазначають, «право на працю – це усвідомлений наступний вибір кожного у визначенні сфери діяльності» [7, с. 83]. Цей висновок містить динамічний контекст розуміння права на працю, який одночасно враховує дуже потужну сферу існування та розвитку права на працю в реалізації: обрати сферу майбутньої діяльності і конкретизувати власне право на працю через цей вибір. Отже, обраний вид діяльності наповнює право на працю своїми, притаманними лише йому, характеристиками. У даному випадку, видається, можна говорити про те, що Конституція України, на підставі міжнародних нормативно-правових актів, встановлює формулу права на працю із певними невідомими, а вид професійної діяльності ці невідомі визначає. Таке визначення виду діяльності зумовлює і форму реалізації права на працю.

Основною формою реалізації права на працю, як підкреслював О.І. Процевський, є трудовий договір [8, с. 7]. Саме ця форма реалізації права на працю, зважаючи на своє призначення, яке є похідним від призначення норм трудового права: впорядкувати відносини праці масової, організованої і створити юридичну базу партнерської взаємодії власника виробництва та людини, що своєю працею створює суспільний продукт, спроможна задовольнити інтереси як окремої людини, так і всього суспільства.

Визначення у Конституції права на працю окреслило можливості сторін трудових правовідносин визначати умови своєї взаємодії через трудовий договір, який одночасно є і підставою цієї взаємодії, і формою реалізації права на працю. Трудовий договір за чинним КЗпП України визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підлягання внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ними 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 [9, ст. 21].

Із легального визначення поняття трудового договору впливає розуміння сутності трудового договору як правового явища. По-перше, це правове значення, що відбивається в таких правових елементах: сторони трудового договору, виконання працівником внутрішнього трудового розпорядку, взаємні зобов'язання сторін. По-друге, це зміст трудового договору, тобто сукупність прав і обов'язків сторін. За юридичною природою трудовий договір як сучасна форма реалізації права на працю – це угода між роботодавцем і працівником, яка і є юридичним фактом виникнення трудових правовідносин. Законодавець таким чином осучаснив бачення цієї форми реалізації права на працю, акцентувавши увагу на первинному значенні цього факту. Адже раніше ч. 3 ст. 24 КЗпП України допускала укладення трудового договору шляхом фактичного допущення до роботи, незалежно від того, чи був прийом на роботу належним чином оформлений. Із внесенням змін до КЗпП України у 2014 р. «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» [10, ч. 2 п. 1].

Вважаю, що такий підхід законодавця є справедливим. Потрібно спочатку домовитися щодо важливих для потенційних сторін трудових правовідносин питань, а потім допускати працівника до роботи. Це має бути правилом. А якщо це правило було порушено, роботодавець має нести відповідальність. Хоча у ч. 4 ст. 30 Проекту Трудового кодексу України, що очікує у Верховній Раді України на друге читання, і досі залишається як підстава виникнення трудових правовідносин – фактичний допуск до роботи. Незважаючи на припис ч. 2 ст. 30 Проекту Трудового кодексу «Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір», ч. 4 визначає: «Трудові відносини виникають також з дня початку виконання працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові

договори. Роботодавець зобов'язаний не пізніше наступного дня з дня надання такого дозволу укласти з працівником трудовий договір, з дати початку виконання працівником роботи» [11, ст. 30, ч. 4].

Така норма, видається, є застарілою і не має міститися у майбутньому Трудовому кодексі України, бо вона провокує випадки, коли без погодження обов'язкових умов людина допускається до роботи. А потім виявиться заручником своєї необачності і стороною трудового спору.

*Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.* Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна сформулювати наступне:

1. Головна сутність трудового договору як сучасної форми реалізації права на працю полягає в тому, що він укладається як добровільна угода працівника з роботодавцем. У цьому проявляється принцип свободи і добровільності праці.

2. Майбутній Трудовий кодекс України не має містити фактичного допуску до роботи як підстави для виникнення трудових правовідносин. Тому пропонується виключити із Проекту Трудового кодексу ч.4 ст.30.

Подальші наукові розвідки у напрямі дослідження проблем врегулювання трудового договору є перспективними, адже сприятимуть виробленню ефективних пропозицій щодо вдосконалення чинного та майбутнього трудового законодавства.

## Література

1. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.;
2. Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 360 с.;
3. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.;
4. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. : ХНАДУ, 2014. 260 с.;
5. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105;
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.06.2019);
7. Волк Е.А., Костевич К.С., Попок Е.М., К.Л. Томашевский «Идея свободы в трудовом праве»: монографія. Минск «Амалфея», 2015. 208 с.;
8. Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). 9–15 травня. С. 7;
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>;
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII Відомості Верховної Ради, 2015, № 11, ст. 75;
11. Проект Трудового кодексу України / Верховна Рада України: Законопроект від 26.12.2014 р., зареєстрований 27.12.2014 р. № 1658, доопрацьований 20.05.2015 р. Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 р. [Ініціатори законопроекту Папієв М.М., Кубів С.І.]. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 05.06.2019).