

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В АСПЕКТІ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Аналізуються і розкриваються тенденції розвитку трудового договору в аспекті становлення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. Зазначається, що трудовий договір є множинною конструкцією, з огляду на поняття, яке, у відповідних ситуаціях проявляє свої різні сторони. Робиться висновок, що трудовий договір як правова конструкція та інститут трудового права повинен відігравати основну функцію – індивідуального регулятора трудових відносин.

Ключові слова: трудовий договір, угода, працівник, індивідуально-договірне регулювання.

Постановка проблеми. Соціально-економічні, політичні перетворення, які пройшли і проходять в Україні, не могли не зачепити всі сфери суспільного життя, викликавши кризові явища передусім в економіці, політиці. Трудове право не залишилось осторонь. Спад виробництва, інфляція, безробіття, постійне скорочення чисельності працівників на підприємствах, організаціях, показали неефективність трудового права в умовах сьогодення. Докорінне реформування трудового права стало неминучим. Одне із завдань трудового права полягає в тому, щоб забезпечити правові умови для узгодження працівника, роботодавця і держави. Якщо таке узгодження не здійснюється, то можуть бути негативні наслідки. Якщо порушується баланс на користь працівників, то зазнають збитків інтереси бізнесу, його конкурентоздатність падає; якщо баланс порушується на користь бізнесу, то появляється соціальна незадоволеність у працівників, може знижуватись їх трудова активність. Тому дуже важливо, щоб баланс дотримувався.

Держава відмовилася від домінуючої ролі в регулюванні трудових відносин, тепер розширюються рамки договірної регулювання. Участь держави проявляється, в тому, що воно встановлює мінімум гарантій, який повинен надаватись усім і не може бути знижений жодним роботодавцем. І тут основним, вихідним пунктом повинно стати індивідуально-договірне регулювання, в основі якого трудовий договір.

Ступінь наукової розробки. Проблема договору в праві не була обділена увагою представників теорії права, а також окремих галузей права. Що стосується трудового права, варто зосередитись на працях дослідників теоретичних і

науково-практичних проблем трудового договору та його історії: І.С. Войтинського, В.М. Гордона, С.Л. Рабіновича-Захарина, Л.С.Таля. У подальшому розробляли теорію та досліджували історію трудового договору Н.Г.Александров, Б.К.Бегичев, А.К.Безіна, Е.Н.Боднарченко, Л.Ю.Бугров, Н.Б.Болотіна, П.А. Бущенко., С.Ю.Головіна, К.Н.Гусов, В.М.Догадов, І.В.Зуб, В.І.Курілов, Р.З.Лівшиць, А.М.Лушніков, М.В.Лушнікова, В.В.Лазор, П.Д.Пилипенко, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, А.С.Пашков, А.Е.Пашерстник, А.І.Ставцева, С.О.Сільченко, В.Н.Толкунова, К.Л.Уржинський, А.А.Фатуєв, Е.Б.Хохлов та ряд інших. Проте в сучасних умовах необхідно розробити універсальну модель трудового договору, яка б відповідала реаліям сьогодення. А для цього необхідно дослідити природу трудового договору як правового явища.

Метою статті є аналіз та розкриття тенденцій розвитку і сучасного стану індивідуального договірної регулювання трудових відносин на прикладі трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Якщо проаналізувати історичний екскурс становлення радянського трудового права, скинувши ідеологічну завісу, то можна з упевненістю сказати про трудовий договір як центральний інститут трудового права. Становлення радянського трудового права як самостійної галузі було не стільки наслідком тенденції виокремлення трудового договору із системи цивільного права, скільки спробою більшовиків створити нове соціалістичне право, яке б принципово відрізнялося від буржуазного [1, с.150-151]. У радянській правовій системі історично було відсутнє розмежування приватного і публічного права. Оскільки дана

обставина не входила у плани більшовиків, достатньо лише згадати слова великого ідеолога того часу В.І. Леніна, який наголошував на тому, що ми нічого приватного не визнаємо, для нас у сфері господарства є публічно-правове, а не приватне.

У кодексі законів про працю 1918 р., закріплювалась загальна трудова повинність. А тому місця для договірних способів встановлення трудових відносин не було, воно було замінено законодавчим. За словами І. Войтинського, Трудовий кодекс 1918 р. у значній ступені відобразив розвинену тенденцію до твердого централізованого регулювання [2, с.31]. Тому трудові відносини були стихійно віднесені до сфери публічно-правового регулювання. Теоретичне обґрунтування публічно-правового регулювання трудових відносин базувалося на запереченні найманого характеру праці, оскільки наймані відносини ототожнювались з експлуаторськими.

Законодавець, прийнявши у 1922 р. новий Кодекс законів про працю, надав простір для індивідуальних і колективних угод. Договірна практика почала розвиватись, залучення до праці набуває договірної форми [3, с.30].

У юридичній літературі побутувала думка про галузеву належність трудового права до цивільного [4, с.16]. Водночас ст. 33 радянського цивільного кодексу 1922 р. закріплювала норму про те, що відносини найму робочої сили регулюються виключно Кодексом законів про працю. А це свідчить про те, що трудове право закріпилось як самостійна галузь права зі своїм специфічним методом регулювання, а трудовий договір - як основний його інститут. Він визначався як угода двох або більше осіб, за яким одна сторона (наймач) надає свою робочу силу другій стороні (наймачу) за винагороду. Однак, як зазначав Н.Г. Александров у підручнику «Советское трудовое право» 1954 р., терміни «нанимающийся» і «наниматель» явно неприйнятні для означення сторін соціалістичного трудового договору. З огляду на ту обставину, що в СРСР немає поділу суспільства на продавців і покупців робочої сили. [5, с.145]. Вчені почали робити спроби відмежувати трудовий договір від цивільних договорів, а саме договору підряду. Критерії відмежування даних договорів у науці трудового права стали класичною аксіомою і донині. Не будемо винятком, коли зазначимо, що дані критерії відмежування вперше виокремились першим батьком-засновником вітчизняної науки трудового права, російським ученим-правником Л.С.Талем, і згодом були використані в науці радянського трудового права. Разом з тим, тру-

довиків не бентежив той факт, що сам учений Л.С. Таль трудовий договір відніс до сфери приватного права. Недарма сама праця вченого носить назву «Трудовой договор- цивилистическое исследование» [6].

Отже, значення трудового договору зводилось лише до волевиявлення сторін, а проголошення встановлення умов праці в трудовому договорі було лише декларацією. Дану функцію щодо встановлення умов праці виконували колективний договір і централізоване законодавство, оскільки радянське трудове право міцно стояло на шляху публічно-правового регулювання.

У 1970-1971 р. були прийняті Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю [7]. У даному акті вперше отримала легальне закріплення така ознака трудового договору, як підпорядкування робітника господарській владі роботодавця. В Основах дана ознака трансформувалась у вимогу виконання роботи з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку (ст.8). Уперше була заборонена необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Основи дали визначений позитивний напрямок індивідуальному договірному (автономному) регулюванню.

7 жовтня 1977 р. Верховна Рада СРСР прийняла Конституцію розвинутого соціалізму. Вона розширила поняття права на працю. Новели законодавства значно удосконалили інститут трудового договору і надали подальший поштовх для розвитку наукових досліджень.

У науці радянського трудового права соціалістичний трудовий договір характеризувався деякими вченими як організаційно-правова форма застосування праці в системі державних підприємств [8, с.249]. При цьому саме поняття організаційно-правової форми не розкривалось. На противагу вченим-трудовам у цивілістичній літературі була поширена думка про організаційний договір як правову форму, що опосередковує організаційні відносини, спрямовані на забезпечення формування майнових відносин.

Учений-цивіліст О.А. Красавчиков, досліджуючи цивільні організаційно-правові відносини, до їх числа відносив і трудові відносини [9, с.50-57]. Отже, теорія організаційних відносин вийшла за рамки цивільних досліджень. Так, у підручнику «Советское трудовое право» за ред. А.С. Пашкова підкреслюється, що специфічність предмета трудових відносин, невіддільність здатності до праці від особистості працівника породжує особливі особистісно-правові й організаційні зв'язки між учасниками відносин [8, с.44].

Отже, трудовий договір відносився до числа організаційних.

З кінця сімдесятих років правове регулювання праці здійснюється фактично тільки нормативним шляхом, відбувається жорстка регламентація прав і обов'язків сторін за трудовим договором. Трудовий договір у науці трудового права розглядається як юридичний факт, що породжує трудове правовідношення. Зміст трудового договору зводиться, як правило, до необхідних умов. Останні роки існування адміністративно-командної системи ознаменувалися посиленням інтересу до теорії природного права, а отже, проблеми особистості робітника. Виходять у світ одна за одною монографії російських учених-трудоваків С.А.Іванова і Р.З.Лівшиця «Личность в советском праве», згодом – книга В.І. Курилова «Личность, труд, право», де автор приходить до висновку, що завдання трудового права полягає в закріпленні у своїх нормах незмінних за суттю природних прав у максимальному стикуванні до досягнутого прогресом можливого способу їх забезпечення і реалізації [10, с.289-290].

У 1989 році вийшла праця Р.З.Лівшиця «Трудовое законодательство: настоящее и будущее». Автор дав теоретичне обґрунтування, чому саме трудовий договір є правовою формою вільного залучення до праці, підкресливши, що у свободі вибору проявляються інтереси працівника: професія, рід занять і робота обираються відповідно до покликання освіти і професійної підготовки.

Потреби суспільства виражаються в потребах конкретних підприємств. Опираючись на свої потреби, підприємство є вільним у виборі працівників. Так вільний вибір підприємством робітника опирається на потреби громадянина, а вільний вибір робітником підприємства – на потреби суспільства. Дві свободи, дві волі, дві групи інтересів повинні поєднуватись. І кращою правовою формою для цього є трудовий договір [11, с.26-27]. І все ж соціалістичний трудовий договір більш схожий на угоду, що оформляє індивідуальний договір, котрий відтворює норми Кодексу та інших законодавчих актів. Він інформує працівника про його права й обов'язки, визначені законом. Ринок праці, що формується, висуває на перший план не організаційні відносини, а майнові. Таким чином, організаційний характер трудового договору обумовлює його невідповідність вимогам ринкової економіки.

Свобода підприємства, запровадження різних форм власності, становлення ринкової економіки викликали нову форму найму праці – контракт. В умовах адміністративної системи роз-

вивати й удосконалювати договірні форми залучення до праці було неможливо, оскільки кожний крок сторін трудових відносин регулювався трудовим законодавством, позбавляючи тим сторін мінімальної самостійності. Контрактна форма дозволяла враховувати індивідуальні особливості працівника, його професійні навички, ліпше зіставити оплату праці та різні форми заохочень з результатами господарської та іншої діяльності, підвищувати відповідальність сторін [12,с.9]. Однак дана система приводила до різкого зниження гарантій для працівників. В.І. Нікітінський підкреслював, що питання про сферу застосування контрактів може бути вирішено лише на основі сучасних законодавчих актів, що складають основу запровадження контрактної системи підбору кадрів. Попри все, будь-які загальні норми, що встановлюють порядок і умови використання контрактної системи найму на роботу, у трудовому законодавстві поки відсутні [13, с.54].

Як видно, контракт, як правова форма найму праці отримала неоднозначну оцінку у представників науки трудового права. Відсутність у науці трудового права єдиної думки з даної проблеми є однією із причин, що не дозволяла законодавцю до сьогодні сформувати інститут контракту.

Крім того, проблеми контрактної форми найму можуть бути розв'язані тільки в комплексі з іншими проблемами трудового права, що потребує корінного реформування та прийняття нового трудового Кодексу.

Значимо, що в радянський період договір не був визнаний вітчизняною наукою в якості універсального регулятора суспільних відносин. Договір не був навіть предметом дослідження у теоретиків права, оскільки вони вважали, що правове регулювання є в принципі державним регулюванням. Дану обставину підтверджують праці того періоду [14, с.6-7].

Основним фактором, що потягнув суттєву трансформацію соціалістичного трудового договору, можна назвати децентралізацію правового регулювання трудових відносин. Держава, в ході швидкоплинних приватизаційних процесів, поступово втрачала функцію по суті єдиного роботодавця, а тому не могла використовувати старі адміністративно-командні методи при визначенні умов найму робочої сили, зберігши за собою лише встановлення мінімуму гарантій.

Отже, держава змушена була відмовитися від керівної ролі щодо впливу на трудові відносини, що призвело до посилення значення договірного регулювання у сфері праці.

Різкі зміни у бік колективного-договірному регулювання трудових відносин зумовили необхідність відповідних змін в трудове законодавство. Законодавча база колективного-договірному регулювання піддалася суттєвому оновленню, метою якої було створення системи соціального партнерства. На противагу колективно-договірному регулюванню, у сфері індивідуального-договірному регулювання відбуваються застійні явища.

Так все ж недосконалість законодавства породжує на практиці спроби заповнити прогалини шляхом використання в трудовому договорі цивільно-правових конструкцій. Більшість роботодавців стараються не оформляти свої відносини з працівниками, або ж вносять до письмової угоди цивільно-правові елементи. Наприклад, трудовий договір (контракт) на підприємствах приватної форми власності та з фізичними особами – роботодавцями, як правило, не укладається. Таким особам видається свідоцтво про право на заняття підприємницькою діяльністю, що в подальшому позбавляє такого «працівника» від ряду пільг і гарантій, властивих трудовим відносинам: щорічна основна, додаткові відпустки, доплати, надбавки тощо [15, с.57]. Крім того, на практиці часто укладаються «угоди про працю», «трудова угоди», які несуть у своїй змістовій частині цивілістичне наповнення. Отже, трудовий договір у його природному наповненні можна зустріти, як правило, лише на державних підприємствах. Зауважимо, що ні законодавство про працю, ні практика не дають підстав для висновку про те, що поряд з трудовим договором і контрактом існують інші види угод про працю. У даний час можна говорити лише про те, що трудовий договір опосередковує різного роду відносини щодо застосування праці.

Подальші нові економічні і політичні реалії, зміни законодавства визвали трансформацію уявлень про метод правового регулювання праці. У юридичній науці трудове право стало розглядатися в поєднанні приватноправового та публічно-правового начал при пріоритеті приватного права. Учені-трудовики, характеризуючи метод, відзначають у ньому співвідношення (поєднання) державного (централізованого), договірному (локального) регулювання. Особливо виділяється індивідуальне регулювання, яке має місце в межах даного конкретного трудового договору.

Відзначається принцип індивідуального регулювання, згідно з яким, усе, що встановлено за угодою сторін, не може бути змінено без згоди сторін. Тобто зміни правового опосередкування економічних відносин повернули одну із найбільш

ефективних юридичних конструкцій – договір, який у всі часи привертав увагу вчених.

Як будь-яка приватноправова угода, трудовий договір наділений багатьма особливостями та ознаками. Трудовий договір є юридичним фактом, що реалізує основну свою властивість – породжує трудове правовідношення. Створивши трудове правовідношення – категорію предмета, трудовий договір, як категорія методу, сама починає його регулювати. На дану обставину ще в 1940 р. звертав увагу С.Н. Братусь, підкреслюючи, що договір є ніщо інше, як метод правового регулювання суспільних відносин [16, с.38]. Отже, трудовий договір є джерелом прав і обов'язків сторін. Крім того, це акт, який, на думку А.К.Безіної, є актом виконання або використання права; на думку В.В. Іванова, є актом застосування. Він розглядається як документ, і, нарешті, як юридична модель трудового відношення. І кожна з указаних форм прояву договору виконує визначену функцію у правовому регулюванні праці. Трудовий договір є множинною конструкцією з огляду на поняття, яке у відповідних ситуаціях проявляє свої різні сторони.

Деякі автори вважають, що термін *договір* був прийнятний тільки на перших порах, коли мова йшла про становлення договору як загальної конструкції, а тому пропонують користуватися більш вузьким терміном – угода [17, с.102-103]. Хоч і загально визнаний той факт, що трудове право своїми коріннями тісно пов'язане з правом цивільним, але й очевидне, що ще в часи Російської Імперії трудове право здобуло визнану самостійність у якості промислового, фабричного, соціального права [18, с.6-10]. Тоді ж і почалось формування власне своєї бази понятійного апарату, для якого термін *угода* був неприйнятний. Основоположники трудового права Вільгельм Ендеман, Філіп Лотмар, Лев Семенович Таль рідко користувалися даною термінологією, а використовували термін *договір*. Сучасні вчені-цивілісти розмежовують поняття *угода* (правочин) і *договір* [19, с. 502-503]. Угода являє собою дію, спрямовану на встановлення, зміну, припинення прав й обов'язків. Договір не тільки встановлює права та обов'язки, але й передбачає здійснення суб'єктами предметних дій, зміст яких закріплюється в угоді (правочині). Договір визначає, що конкретно повинно бути здійснено та які юридичні вимоги пред'являються сторонами до здійснення дій. Тому роль і функції договору значно ширші, ніж угоди. Значення трудового договору, його дія не вичерпується функцією юридичного факту, виникненням трудового

правовідношення. А тому йому також властива інша регулятивна роль. Сучасний трудовий договір наділений нормативними умовами (одно-типно, як і колективного договору), дія яких поширюється на його учасників (учасника). Для прикладу, така умова трудового договору, як заробітна плата встановлюється як на державному, так і договірному рівні, залежно, яка організаційно-правова форма господарювання, режим підприємства, правовий статус працівника. Так, оплата праці працівників установ, закладів, організацій окремих галузей бюджетної сфери встановлюється як на державному, так і на договірному рівні, причому додаткова заробітна плата конкретизується у колективному договорі, - і щодо конкретного працівника у трудовому договорі, контракті [20].

На приватних підприємствах умова про заробітну плату обумовлюється самими сторонами. При цьому роботодавець повинен дотримуватися норми щодо державної соціальної гарантії – мінімальної заробітної плати, нижче якої не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Як бачимо, змістова частина трудового договору переважно застосовується в безпосередньому зв'язку із законом або під його дією. Характер і способи здійснення даного впливу потребують дослідження як ті, що мають пряме відношення до договірному правового регулювання.

Висновки. Відсутність законодавчої бази індивідуально-договірного регулювання, зорієнтованої на економічні перетворення, породжує нерозв'язані на сьогодні проблеми. Трудовий договір як інститут права та як правова конструкція в сучасних умовах повинен відігравати основну функцію – індивідуального регулятора трудових відносин. Новий трудовий кодекс повинен закласти загальні положення про трудовий договір так, щоб вони могли стати основою для укладення трудового договору (контракту) для всіх працівників підприємств, установ, організацій різних форм власності. Змістова частина повинна конкретизуватися між самими сторонами трудових правовідносин, відображаючи диференціацію законодавства про працю, і, отже, повніше відобразити інтереси окремих категорій працівників, роботодавців у різних галузях виробництва, малого та середнього бізнесу.

Список літератури

1. Гетьманцева Н.Д. Еволюція поняття трудового договору. /Н.Д. Гетьманцева

//Ерліхівський збірник. – Чернівці: Рута, 2002. – С. 149-154.

2. Войтинский И.С. Трудовое право СССР [Учеб.и учеб.пособия для ВУЗов] /И.С. Войтинский. – М.; Л: Гос.изд-во, 1925. – 364 с.

3. Бару М.. Колективний договір на сучасному етапі. /М.Бару. //Радянське право. - 1985 р. – № 12 - С. 30-33.

4. Пашерстник А. Природа советского трудового права. /А. Пашерстник. //Советская юстиция – 1938. - № 5 – С. 16.

5. Н.Г.Александров. Советское трудовое право. [учебник для юридических институтов и юридических факультетов государственных университетов] /Александров Н.Г. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1954. – 383 с.

6. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование [классика российской цивилистики] /Таль Л.С. – М.: Статут, 2006. – 539 с.

7. Основы законодательства СССР и союзных республик о труде. //Ведомости Верховного Совета СССР. (ВВС) – 1970. - № 29 – ст. 265.

8. Советское трудовое право. /[Баглай М.В, Гуляев Г.И., Иванкина Т.В. и др]; под ред. А.С.Пашкова, О.В.Смирнова. – [учебник]. - М.: Юрид.лит., 1988. – 608 с.

9. Красавчиков О.А. Гражданские организационно-правовые отношения. / О.А.Красавчиков //Советское государство и право. – 1966. - № 10. –С. 50-57.

10. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. / Курилов В.И. – М.: Юрид.лит., 1989. – 336 с.

11. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящие и будущее. / Лившиц Р.З. – М.: Наука, 1989. – 192 с.

12. Орловський Ю.П. Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудовых отношений. /Ю.П.Орловский. //Советское государство и право. – 1991. - № 8 – С.59.

13. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве. /В.И.Никитинский //Советское государство и право. – 1991. - № 8. – С. 53-54.

14. Алексеев С.С.Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. /Алексеев С.С. – М.: Юрид.лит., 1966. – 187 с.

15. Гетьманцева Н.Д. Мета і засіб – правовий інструментарій ефективності трудового права /Н.Д.Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2009 р. - Вип. 518 — С. 55-58.

16. Братусь С.Н. О предмете советского гражданского права. /С.Н. Братусь //Советское государство и право. – 1940. - № 1. – С. 38.

17. Лебедев В.М. Современное трудовое право. (Опыт трудового компаративизма). /Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. – М.: Статут, 2007.- 301 с.

18. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ./ Богдан В.И. – М.: Осъ-89,2003.-192 с.

19. Дзера О.В.Цивільне право України. [підручник] / Дзера О.В., Кузнецова Н.С., Майданик Р.А. – К.: Юрінком Інтер, 2010. – 976 с.

20. Постанова Кабінету Міністрів України: від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» //Офіційний вісник України - 2002 . - № 36. – Ст. 1699.

Стаття надійшла до редколегії 19 травня 2010 року.

Рекомендована до опублікування у «Віснику» членом редколегії О.В. Гетманцевим.

N.D. Getmantseva

Contract in aspect of individual and contractual regulation of labor relations

Summary

Analyzed and revealed trends in the employment contract in terms of formation of individual-contractual regulation of labor relations. It is reported that is multiple contract construction, given the notion that, in appropriate situations, shows its different sides. It is concluded that the employment contract as a legal institution of construction and should play a major feature - individual regulator employment.

Н.Д. Гетьманцева

Трудовой договор в аспекте развития индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений

Аннотация

Анализируются и раскрываются тенденции развития трудового договора в аспекте становления индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Отмечается, что трудовой договор есть множественной конструкцией, с позиции на понятия, которые у соответственных ситуациях проявляет свои разные стороны. Делается вывод, что трудовой договор как правовая конструкция и институт права должен сыграть основную функцию – индивидуального регулятора трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовой договор, соглашение, работники, индивидуально-договорное регулирование.