

О. М. Потопахіна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПІДҐРУНТЯ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО ФУНКЦІЙ

У чинному КЗпП трудовий договір визначається як угода про працю. Згідно з частиною першою ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним ор-

ганом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням 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.

Визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і роботодавцем відтворено й у проекті Трудового кодексу України (далі — ТК України) [1], відповідно до частини першої ст. 32 якого трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець — надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Відповідно до ст. 41 ТК України трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу.

На відміну від діючого КЗпП України у ст. 33 проекту ТК України вперше чітко визначений зміст трудового договору: в частині другій закріплені обов'язкові умови трудового договору, а в частині третій — додаткові.

Поняття та зміст трудового договору є підґрунтям для визначення його функцій. Під функціями у філософській літературі прийнято розуміти зовнішні прояви властивостей будь-якого об'єкта у даній системі відносин. Інакше кажучи, категорія «функції» дозволяє характеризувати сутність будь-якого явища, що проявляється у його взаємодії з іншими (зовнішніми) явищами. Оскільки трудовий договір є елементом механізму правового регулювання праці, тобто категорією службовою, то функції трудового договору дозволяють виразити його цільове призначення. Отже сутність трудового договору, що виявляється у його функціях, можна виявити, відповівши на питання про те, заради досягнення яких цілей існує дане соціальне явище.

Трудовий договір виконує регулятивну, установчу, нормативну, захисну і соціальну функції. Остання набуває у сучасний період особливого значення.

Регулятивна функція трудового договору. Будучи підставою виникнення та існування у часі трудових правовідносин, трудовий договір виконує функцію їх специфічного регулятора. Як юридичний акт трудовий договір виступає одним із способів регулювання трудових відносин. Це положення знайшло відображення у проекті ТК України. Згідно з частиною другою ст. 10 «Система нормативно-правових актів та інших актів, що регулюють трудові відносини» Глави 1 «Основні положення» Книги першої «Загальні положення» трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими та територіальними угодами (колективні угоди), колективним та трудовим договорами.

Трудовий договір виконує *установчу функцію*. Як юридичний факт трудовий договір забезпечує виникнення юридичного зв'язку між роботодавцем і працівником, а у більш широкому плані — включення працівника у суспільну організацію праці. В особистісному плані трудовий договір виступає фактором, що забезпечує реалізацію здатності людини до праці. Будучи юридичним фактом, трудовий договір разом з тим виступає правовою формою забезпечення зайнятості населення. Юридичне значення трудового договору не обмежується тільки встановленням конкретного трудового правовідношення. Він слугує також підставою існування і розвитку трудового правовідношення: зміна сторонами умов трудового договору означає зазвичай переведення та переміщення по роботі, тобто зміну трудових правовідносин, а розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин.

Нормативна функція трудового договору полягає в тому, що як результат узгодження волі двох сторін — працівника і роботодавця — трудовий договір є джерелом суб'єктивних трудових прав та обов'язків цих сторін.

Як юридичний вираз узгодження інтересів та воля його сторін трудовий договір виступає альтернативою примусової праці. Отже він виконує *захисну функцію*.

Соціальна функція трудового договору полягає в тому, що працівникові надається щорічна оплачувана відпустка, інші види відпусток, для певних категорій працівників встановлюється скорочений робочий час, знижуються норми праці для неповнолітніх і осіб зі зниженою працездатністю, надаються гарантійні та компенсаційні виплати, інші пільги та гарантії. Роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника. Соціальні аспекти сутності трудового договору досліджені у монографії В. В. Лазор [2].

Трудовий договір використовується в якості основного засобу забезпечення безпечних та здорових умов праці. Законодавець передбачає обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови його роботи, включити до змісту трудового договору спеціальні зобов'язання щодо безпеки та гігієни праці.

У національному законодавстві найважливіші норми щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці закріплені в Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. [3], у трьох главах КЗпП (глава XI «Охорона праці», глава XII «Праця жінок», глава XIII «Праця молоді») [4], а також у підзаконних актах — положеннях, правилах, інструкціях, актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах.

Забезпечення безпечних і здорових умов праці слід розглядати як одну з основних умов трудового договору. Умови трудового договору не можуть містити положень, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством.

Таким чином, соціально-правовий зміст трудового договору виявляється у наданні працівникам певних гарантій, пільг, передбачених трудовим законодавством. Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [5]. У даній статті не згадується про трудовий договір, з

чим не можна погодитися, адже гарантії, передбачені ст. 45 Конституції України, надаються тільки працюючим на умовах трудового договору. Закріплення трудового договору на конституційному рівні сприятиме підвищенню ролі та значення трудового договору як підстави виникнення та правової форми трудових правовідносин.

Соціальна природа трудового договору є однією з істотних відмінностей його від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Разом з іншими істотними відмінностями зазначена відмінність свідчить про неможливість заміни трудового договору цивільно-правовими договорами у сучасних умовах господарювання.

Література

1. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
2. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: монография. — Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. — 250 с.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII (в ред. Закону України від 21.11.2002 № 229-IV (229-15)) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/2694-12>
4. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71// Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
5. Конституція України: Прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.