

О. М. Потопахіна

к.ю.н., доц.

ДОГОВОРИ ПРО ПРАЦЮ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

В науці трудового права визнається існування такої категорії, як договори про працю [1]. Водночас зазначені договори як трудово-правова категорія до цього часу ще не отримали належного теоретичного обґрунтування. У сучасній науці відсутнє цілісне вчення про договори про працю на відміну від цивільно-правової науки, в якій договірне право є достатньо розробленим і вивченим.

Вітчизняні науковці звертають увагу на теоретичне та практичне значення галузевої правової категорії «договори у трудовому праві», що об'єднує усі види договорів і угод у рамках індивідуальних і колективних трудових правовідносин, та пропонують розглядати зазначену категорію не як родову, а як збірне поняття. Як відзначають Г. І. Чанишева Б. А. Римар, договори у трудовому праві – це багаточисельні двох-тресторонні угоди, що регламентуються його нормами [2, с.152].

Договори про працю як категорія трудового права об'єднують різні види договорів: колективний договір, колективні угоди, інші види угод між сторонами соціального діалогу в колективних трудових правовідносинах, трудовий договір та інші види договорів (угод) між працівником і роботодавцем в індивідуальних трудових правовідносинах.

Дослідження договорів про працю як категорії трудового права має важливе теоретичне і практичне значення. Це необхідно передусім для чіткого відмежування їх від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (договорів підряду, надання послуг, доручення, авторського договору), які регулюються нормами цивільного права. Договори про працю у трудовому праві та цивільно-правові договори про працю мають принципові відмінності за організаційною, особистісною, майновою та іншими ознаками. У зв'язку з цим договори про працю мають трудовправову природу і регламентуються нормами трудового права.

Питання про галузеву природу договорів про працю набуває особливої актуальності у зв'язку з розробкою концепції змішаного договору, що поєднує елементи різних цивільно-правових договорів і трудового договору. Йдеться про договори надання персоналу, договори з керівниками організацій, членами колегіальних виконавчих органів організації, професійними спортсменами. Розроблялася теорія підприємницького договору з керівником юридичної особи. Так, Т. В. Кашаніна запропонувала поняття трудового контракту як комерційного договору з приводу купівлі-продажу робочої сили та її використання, який поєднує елементи трудового договору і договору підряду [3, с.310-312].

Концепція змішаних договорів підтримується не тільки вченими-цивілістами, але й представниками науки трудового права. Йдеться про можливість включення до змісту трудового договору цивільно-правових умов, визнання його свого роду комплексним юридичним фактом і комплексним джерелом права. Зазначається,

що як комплексний юридичний факт трудовий договір породжує і трудові, і цивільні правовідносини; як із комплексного джерела права із трудового договору випливають суб'єктивні права та обов'язки різної галузевої належності [4, с.271].

На нашу думку, концепція змішаних договорів є необґрунтованою як з позицій трудового, так і цивільного законодавства. Нормами Кодексу законів про працю України і Цивільного кодексу України не передбачається можливість укладення міжгалузевих змішаних договорів, які об'єднують договори різних галузей права.

Що стосується трудового договору як основного виду договорів про працю у трудовому праві, то він у будь-якому разі не може бути змішаним, різногалузевим. Трудовий договір, як і інші індивідуальні договори про працю, завжди мають трудоправову природу, регламентуються нормами трудового права, є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Водночас цивільно-правові договори про працю є підставою виникнення цивільних правовідносин. До змісту трудового договору та інших індивідуальних договорів про працю включаються тільки умови праці та її оплати, і породжують такі договори трудові права та обов'язки сторін. Припинення трудового договору припиняє трудові правовідносини, а також інші індивідуальні договори між працівником і роботодавцем (наприклад, договір про повну матеріальну відповідальність). Включення до змісту трудового договору окремих умов, які не мають трудоправового характеру і породжують права та обов'язки іншої галузевої належності (наприклад, надання працівнику житла за рахунок роботодавця, сплата страхових внесків та ін.), не змінюють правову природу трудового договору і не надають йому змішаного міжгалузевого характеру. Такі умови не змінюють сутність трудового договору і не повинні знижувати рівень трудових прав працівника, що відповідає одному з основних галузевих принципів регулювання трудових відносин – принципу заборони погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством («in favorem»).

У чинному Кодексі законів про працю України відсутні спеціальні норми про договори про працю. В окремих главах Кодексу містяться норми про колективний договір (глава II) і трудовий договір (глава III). В окремих статтях закріплені норми про письмові договори про повну матеріальну відповідальність (ст. 135-1) і колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (ст. 135-2).

У проекті Трудового кодексу України зазначену прогалину не усунуто. Якщо значну увагу розробники законопроекту приділити

регламентації трудового договору, то норми про колективний договір, на відміну від чинного Кодексу, до проекту Трудового кодексу України взагалі не включені. Як і в Кодексі законів про працю України, так і в проекті Трудового кодексу України відсутні норми про колективні угоди як вид договорів про працю у трудовому праві.

Водночас перевагою законопроекту є включення до нього окремої ст. 5 «Регулювання трудових відносин», в якій визначається сфера дії норм трудового законодавства. Відповідно до ч. 5 зазначеної статті трудове законодавство не застосовується у разі, якщо особа виконує роботу за цивільно-правовим договором.

Новелою законопроекту є також норма, закріплена в частині сьомій ст. 5 проекту Трудового кодексу України: «У разі якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу».

Таким чином, актуальною проблемою сучасної науки є розвиток вчення про договори про працю як категорії трудового права, а саме визначення поняття зазначених договорів, їх юридично значимих форм, видів, відмінностей від цивільно-правових договорів про працю, умов дійсності та ін. Йдеться як про розвиток загальних положень про договори про працю, так спеціальних положень про окремі види зазначених договорів.

Видається необхідним у проекті Трудового кодексу України закріпити перелік видів договорів про працю, що дозволить виключити довільне тлумачення питання про їх правову природу, чітко розуміти віднесення їх до сфери дії трудового законодавства як категорії трудового права.

Література:

1. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юр. наук : спец. 12.00.05 / Гусов К. Н. – М., 1993.
2. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України [Текст]: Монографія/ Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.
3. Кашанина Т. В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности [Текст]/ Т. В. Кашанина. – М., 1995.
4. Курс российского трудового права. Т.3. Трудовой договор[Текст]/ под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. – СПб.: Р. Асланова «Юридический центр Пресс». – 2007. – 890 с.