

**ЄРОФЄЄНКО Л. В.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правового  
регулювання економіки  
(Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця)

**ОСТАПЕНКО О. Г.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правового  
регулювання економіки  
(Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-6-1-25>

## ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті проведено порівняльний аналіз змісту поняття трудового договору, зазначеного в чинному законодавстві та проекті Трудового Кодексу України. Доведено, що обов'язковість трудового контракту буде вважатися позитивною передумовою в Трудовому Кодексі України.

Виявлено та досліджено характеристику суб'єктів трудового права та трудового договору зокрема. Запропоновано додати до проекту ТК України вимоги до працівників, як одну з складових проекту, які можуть включати вимоги щодо якості працівника як професіонала, вимоги до стану здоров'я, віку, вимоги, які стосуватимуться моральних, етичних якостей працівника, його громадянства, знання державної мови, й окремо вимоги, які можуть бути встановлені роботодавцем.

Обґрунтовано необхідність оновлення чинного трудового законодавства з урахуванням норм міжнародних актів та міжнародних стандартів. Проект Трудового права України має цікаві моменти, але в загальному виді потребує нового, прогресивного, європейського підходу.

Досліджено, що в проекті ТК України порівняно з КЗпП закріплені не тільки права та обов'язки працівника, а і роботодавця. Вважається, що при складанні акту доречніше буде взяти за основу соціальне призначення права з урахуванням прав і свобод працівників.

Зазначено переваги та недоліки у проекті Трудового Кодексу України. Перевагою проекту ТК України є те, що в ньому ширше розкривається суть трудового договору, для суб'єктів трудових відносин встановлені нові права та уточнені обов'язки. Але аналіз деяких положень законопроекту показав, що він має однобічний характер. Це має прояв в перевазі інтересів роботодавця, в тому числі і держави в поданому проекті. Надано рекомендації щодо покращення та розширення положень проекту, зокрема, запропоновано удосконалити питання захисту прав та забезпечення гарантій працівників при прийнятті Трудового Кодексу України.

**Ключові слова:** Трудовий договір, проект ТК України, КЗпП України, суб'єкти, працівників, роботодавець, правовідносини.



The article deals with the comparative analysis of the content of the concept of the employment contract specified in the current legislation and the draft Labor Code of Ukraine. It is proved that the obligation of an employment contract will be considered as a positive prerequisite in the Labor Code of Ukraine.

The characteristics of the subjects of labor law and the employment contract in particular have been identified and investigated. It is proposed to add to the draft TC of Ukraine requirements for employees as one of the components of the project, which may include requirements for the quality of the employee as a professional, requirements for the state of health, age, requirements that will relate to the moral, ethical qualities of the employee, his citizenship, knowledge state language and separately the requirements that can be set by the employer.

The necessity of updating the current labor legislation with consideration of norms of international acts and international standards is substantiated. The Labor Law Project of Ukraine has interesting points, but in general requires a new, progressive, European approach.

It is investigated that not only the rights and duties of the employee but also the employer are enshrined in the draft TC of Ukraine compared to the Labor Code. It is believed that when drafting an act, it would be more appropriate to take into account the social purpose of the law, taking into account the rights and freedoms of workers.

The advantages and disadvantages of the draft Labor Code of Ukraine are outlined. The advantage of the TC of Ukraine project is that it broadly discloses the essence of the employment contract, for the subjects of labor relations to establish new rights and clarify obligations. But an analysis of some of the provisions of the bill showed that it was unilateral. This is a manifestation of the overriding interests of the employer, including the state in the submitted project. Recommendations were given to improve and extend the provisions of the project, in particular, it was proposed to improve the issues of protecting the rights and guarantees of employees when adopting the Labor Code of Ukraine.

**Key words:** *employment contract, draft of TC of Ukraine, Labor Code of Ukraine, subjects, employees, employer, legal relations.*

**Вступ.** Сьогодні тільки Україна, країна пострадянської держави, яка продовжує базуватися на Кодекс законів про працю України (КЗпП), який був прийнятий ще в 1971 р. За період його існування, він зазнав значних змін та доповнень, але цього не достатньо для відображення європейського спрямування нашої держави. Також ще продовжують діяти законопроекти колишнього СРСР.

Тому формування нового трудового законодавства є важливим кроком, що дасть змогу переоцінити діючі акти. Водночас проект Трудового кодексу України викликає низку питань і містить невідповідності, які вимагають їх обговорення та корегування згідно із суспільними потребами.

**Актуальність теми** важко переоцінити, адже нині наша країна дуже активно вносить зміни до чинного законодавства. Кодекс законів про працю в Україні не є виключенням, звісно, адже попри велику кількість внесених змін він все-таки не повністю відповідає сучасним реаліям.

Праця займає особливе місце в житті людини, що дозволяє людині реалізувати свої фізичні, розумові та інші здібності. Праця дозволяє людям реалізуватися та створювати для себе матеріальні блага. Виходячи з цього, обов'язковим є відносини щодо наймання працівників та укладення договору [1].

Головний документ, із якого розпочинаються трудові відносини, є трудовий договір, тому так важливо, щоб у законодавстві чітко надавався зміст поняття, його суб'єкти та ін. [2].



Трудовий договір – це договір, із якого починається трудові правовідносини між суб'єктами трудового права. Оскільки трудовий договір саме по собі поняття соціальне, воно повинно відповідати сучасним умовам здійснення діяльності.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є порівняння характеристики поняття змісту трудового договору та характеристики суб'єктів трудового договору на основі нового Трудового кодексу України з закріпленими нормативами в діючому законодавстві.

Питанням дослідження нового Трудового кодексу та трудового договору зокрема займалися такі науковці, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, О.В. Вишневецька, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін.

**Результати дослідження.** Законодавче регулювання праці та трудових відносин сьогодні в Україні характеризується безсистемністю та суперечливістю. Така ситуація пояснюється не тільки невідповідності та застарілості провідного акта, але й іншими чинниками:

- впливом інших сфер права;
- якісним відновленням у функціонуванні професійних спілок і їх сутністю;
- виникненням організацій роботодавців як нових представників суб'єктів трудового права;

- зміною методів щодо захищення трудових прав та ін.

Розробка проекту Трудового кодексу базувалася на таких принципах, на думку безпосередньо самих авторів проекту:

- додержання уже наявних соціальних стандартів, а також забезпечення реалізацію засади ч. 3 ст. 22 Конституції України, в якій зазначено, що при набуванні чинності нових законних актів не допускається обмеження змісту й об'єму раніше прийнятих прав і свобод [3];

- при здійсненні підготовки нового Трудового Кодексу не від'ємною складовою частиною є використання практики МОП та законодавчих актів країн ЄС з ціллю забезпечення відповідності та гармонії законодавства України про працю з міжнародним законодавством;

- забезпечити недискримінацію працівників із різних ознак (стать, раса, політичні переконання та ін.) зазначені у ст. 24 Конституції України із гарантованими підвищеними умовами захисту праці жінок і молоді та заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці [3].

- задоволення правових особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, а також окремих категорій працівників.

Звернемося до історії і пригадаємо буржуазну революцію, соціалістичну революцію 1917 р., світову війну, де в основі лежали питання соціально-трудова відносин, незадоволення мас, а далі це переростало у війни. Для того, щоб виправити становище, необхідно подивитись у бік людей найманої праці, подивитись, як вони живуть і поділитись статками тим людям, які, по суті, експлуатують. Тому в 1919 р. уряди провідних країн світу збираються і приймають рішення створити Міжнародну організацію праці, яка потім, після Другої світової війни, влилась в структуру ООН.

Конфедерації Вільних Профспілок України звернулась до Міжнародної організації праці з проханням зробити аналіз Проекту Трудового кодексу, який був розглянутий в парламенті в першому читанні. Виявили 59 пунктів порушень у 38 конвенцій Міжнародній організації праці. Конвенція Міжнародній організації праці передбачає мінімальні норми гарантій у світі, нижче яких не можна спускатися. Але був розроблений Проект Трудового кодексу уже у другому читанні, в якому не враховані порушення, допущені при першому читанні. Знову ж таки Конфедерації Вільних Профспілок України звертається до Міжнародної організації праці, і брюссельський офіс світових профспілок виявляє масу порушень і по першому, і по другому читанні Проекту Трудового кодексу.

Кожен має право на працю, цим правом наділяє Конституція України та акти міжнародного значення. Для того, щоб узгодити інтереси обох сторін найоптимальнішим є укладення договору з зазначенням всіх умов праці [3].



Згідно з установленими нормами в Конституції, трудовий договір виступає формою здійснення людиною свого права на працю, яку сам обирає та добровільно походить (ст.43 Конституції України) [3].

Трудовий договір укладається між працівником та роботодавцем на договірних засадах з можливістю змінювати та припиняти трудові відносини, як зі сторони працівника так і зі сторони роботодавця. Виступає основним інститутом права, який регулює питання працевлаштування, звільнення, переведення на іншу роботу, та є своєрідною угодою про працю.

Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю (далі КЗпП України) [4] трудовим договором вважається угода двох сторін, а саме працівника та роботодавця, кожен з яких діють відповідно зі своїх прав та обов'язків. Відповідно до цієї статті працівник має виконувати роботу, яка зазначена в цій угоді, діяти згідно з установленими внутрішніми розпорядками, а роботодавець повинен забезпечити працівнику належні умови праці, виплачувати заробітну плату.

Стосовно поняття можна зауважити, що у цьому визначенні трудового договору не виділені три основні елементи трудового права: організаційний, особистісний і майновий. Їх сутність полягає в не встановленні норми про своєчасну та повну оплату праці працівника, також не йдеться про забезпечення належних умов праці необхідних для виконання роботи, які визначається також колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами.

Права й обов'язки працівників і роботодавців визначають зміст трудового договору. Зміст трудового договору устанавлюється з такими умовами, як безпосередні та похідні. При угоді двох сторін, при яких виникає факт появи трудових правовідносин устанавлюються безпосередні умови. Похідні умови виникають при факті укладання та потреба відділити та зазначити умови, що передбачені законодавством (стосовно охорони праці, оплата, відповідальність).

Порівняємо ч. 1 ст. 21 КЗпП України [4] та ч. 1 ст. 31 проекту ТК України [5]. У КЗпП зазначено, що трудовий договір полягає в угоді сторін, тоді як в проекті ТК трудовий договір полягає в угоді сторін трудових відносин, при якому працівник вільно реалізовує свою трудову функцію з дотриманням чинних законодавчих актів та інших актів, що регулюють відносини між суб'єктами трудового договору, водночас роботодавець зі своєї сторони виступає контролером, надаючи роботу, забезпечуючи належні умови реалізації та виконання трудової функції, а також забезпечення здорових умов праці, належних санітарно-побутових умов.

Також, відмінність полягає в тому, що у проекті ТК зазначається про своєчасність та повноту оплати праці, а також згідно зі ст. 41 проекту ТК договір повинен укладатися в письмовій формі в двох примірниках [5].

Бачимо, що визначення терміна трудового договору більш ширшим та повним є в проекті Трудового кодексу України, в ньому більш точно вказані елементи трудового договору.

Згідно з КЗпП при прийнятті на роботу достатньо лише одного наказу роботодавця, в деяких випадках складається трудовий контракт. На відміну в проекті ТК України укладання трудового контракту буде обов'язковим для всіх, хто вступає в трудові відносини.

З погляду працівника та роботодавця обов'язковість трудового контракту вважається позитивною передумовою. Це пояснюється тим, що обидві сторони будуть чітко знати свої права й обов'язки та на що вони можуть розраховувати в тих чи інших ситуаціях у майбутньому.

Так як працівник і роботодавець являються основними учасниками трудових правовідносин, розглянемо їх як суб'єктів трудового права.

Працівник – це суб'єкт трудового права, який використовує свої здібності, вміння та здатність до праці в процесі трудових відносин, який в свою чергу також є носієм прав та обов'язків.

Для суб'єкта права є особлива якість, яка повинна стати передумовою участі в правових відносинах, а саме це правосуб'єктність. Правосуб'єктність обмежує коло осіб, які мають право на участь в суспільних правовідносинах.



Для працівника бути правосуб'єктом означає бути одним з учасником (суб'єктом) трудового права. До основних ознак правосуб'єктності працівника є здійснення прав, обов'язків і здатність нести відповідальність за свої дії. Працівником може бути лише фізична особа, яка поєднує в собі правоздатність та трудову здатність, поєднання цих норм забезпечує фізичній особі трудову правосуб'єктність.

Вимоги до працівників не зазначені в дійсному КЗпП [4], вони відображаються в інших законодавчих актах, які регулюють трудові відносини, де вказуються вимоги щодо віку, освіти, здоров'я та іншого. У ст. 3 проекту Трудового кодексу визначення відсутності ознак дискримінації не відповідає Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р., згідно з якою «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається», що відрізняється від «обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин», як це пропонується у законопроекті.

Відповідно до вище зазначеного, пропонуємо додати до проекту ТК України вимоги до працівників, як одну з складових проекту, які можуть включати вимоги щодо якості працівника як професіонала, вимоги до стану здоров'я, віку, вимоги, які будуть стосуватись моральних, етичних якостей працівника, його громадянство, знання державної мови та окремо вимоги, які можуть бути встановлені роботодавцем.

Згідно з проектом Трудового кодексу України трудові відносини окремих категорій працівників регулюється в книзі 4 цього кодексу. Умови праці неповнолітніх значно не змінилися, але до переліку категорій було внесено працівники із сімейними обов'язками, до яких відносять матерів, батьків, усиновлювачів, опікунів, піклувальників, прийомних батьків та інших членів сім'ї у випадках, передбачених законодавством. Також, їм були наданий перелік квот, які не були передбачені Кодексом законів про працю України (КЗпП).

За рейтингом Міжнародної федерації праці Україна за рівнем дотримання трудових прав знаходиться в п'ятій групі із шести, тобто в нас за оцінкою міжнародних експертів все дуже погано. Це через те, що нам потрібно йти, в першу чергу, шляхом приведення відповідності практики до чинних нормативних документів. Можливо нам краще не погіршувати трудове законодавство порівняно з найкращими європейськими зразками, а приводити його до відповідних європейських норм. Наприклад, у раді минулої каденції було розроблено напрям протидії мобінгу – цькування на робочому місці, це дуже поширена річ.

З розвитком технологій з'явилися новомодні професії, які дозволяють людям працювати вдома. Новий Трудовий кодекс має декілька статей, які стосуються саме віддаленої роботи. Відтепер важливим елементом такого працевлаштування стане укладання офіційного трудового договору, за допомогою якого планується регулювати відносини між роботодавцем та самим працівником (ст. 44) [5].

На рахунок роботодавця відсутні якісь вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності.

Правосуб'єктність роботодавця не визначена якимось окремими ознаками, які були б універсальні для всіх роботодавців. Можна виділити окремі ознаки, які будуть притаманні для всіх категорій роботодавців, а саме: згідно порядку діючого законодавства присвоєння статусу роботодавця; право набору робітників; спроможність влаштувати процес праці та забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці.

Незалежно від різних ознак, а саме форми власності, роду діяльності, організаційної форми юридична особа може бути роботодавцем.

У проекті ТК України зазначено, що роботодавець може бути фізична особа, але при умові досягнення 18 років, тобто при набутті повної дієздатності. Також важливе те, що в проекті зазначені основні права та обов'язки роботодавця [5], коли в КЗпП таких статей непередбачено [4]. Серед основних обов'язків роботодавця (таких, як забезпечення відповідних умов праці, забезпечити роботою згідно з трудовою функцією, своєчасно та в повному обсязі сплачувати заробітну плату), установлені також права (ст. 23, 24).



В проекті, крім основних прав роботодавця з'являються нові, а саме право на контроль над працівниками щодо виконання їх трудових функцій, у т. ч. можуть бути використані технічні засоби, але з попереднім попередженням працівників, не порушуючи права працівників (ч. 1 ст. 29).

Роботодавець може реалізовувати свої права через уповноважених осіб, які діють згідно з чинним законодавством та нормативними актами.

Для безперервної реалізації трудових прав працівника при тимчасовій відсутності роботодавця встановлюється особа, або уповноважений орган, який згідно з установчими документами та нормативними актами здійснює деякі повноваження роботодавця, вирішують невідкладні питання стосовно працівників, їх прав та обов'язків. Зазначених норм у дійсному КЗпП немає.

У ст. 25 законопроекту вперше надано право роботодавцю на добір працівників.

**Висновки.** Дослідивши норми чинного трудового законодавства та проекту ТК України можна зробити такі висновки. Перевагою проекту ТК України є те, що в ньому ширше розкривається суть трудового договору, для суб'єктів трудових відносин встановлені нові права й уточнені обов'язки. В проекті ТК України порівняно з КЗпП закріплені не тільки права та обов'язки працівника, а і роботодавця.

Все ж таки, проект Трудового кодексу України хоч і є більш прогресивним, але має окремі недоліки. Аналіз деяких положень законопроекту показав, що він має односторонній характер. Це має прояв в перевазі інтересів роботодавця, в тому числі і держави в поданому проекті.

Вважається, що при складанні акту доречніше буде взяти за основу соціальне призначення права з урахуванням прав та свобод працівників.

Проект Трудового права України має цікаві моменти, але в загальному виді потребує нового, прогресивного, європейського підходу. Зміни, які запропоновані законопроектом більш схожі на зміни та доповнення до чинного Кодексу законів про працю України.

Попри це хотілося б, щоб новий ТК відображав якнайповніше європейський напрям розвитку нашої держави.

Для удосконалення проекту Трудового кодексу пропонуємо додати до визначення «роботодавця», зазначеного в ст. 22 ТК України, що роботодавець – це юридична або фізична особа, яка використовує вільно найману працю згідно з законодавством.

#### Список використаних джерел:

1. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових правовідносин. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.
2. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
3. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-вр. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України : Затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50.
5. Проект Трудового кодексу України № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р.

