

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.192579>**О.О. Коваленко****ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВА  
ФОРМА ОБ'ЄДНАННЯ ВОЛІ ЙОГО  
СТОРИН**

**Анотація.** Метою наукової статті є дослідження трудового договору як правової форми об'єднання волі його сторін. Відмічається, що у юридичній науці трудовий договір розуміється у декількох аспектах, для того щоб підкреслити та охарактеризувати його багатоманітність, охопити усі його значення. Кожен з аспектів слід одночасно розглядати як вагому складову багатоманітного сучасного значення трудового договору, яка характеризує його сутність. Усі ці аспекти трудового договору переплітаються між собою і формують загальне уявлення про трудовий договір як специфічне поняття трудового права. Однак не можна розкрити жоден з цих аспектів, а тим більше охарактеризувати специфіку трудового договору, без з'ясування, що він являє собою з точки зору вольової проблематики його сторін. Адже це те, що є джерелом, витоком характеристики трудового договору як динамічної форми права на працю, що зумовлює можливість його сторін щодо виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Автор послідовно обґрунтовує висновок, що природа трудового договору вбачається в угоді сторін, яка, замикаючи їх проявлену зовні, свobodно, без чийогось впливу, сформовану власну волю, стає формою існування збігу їх волевиявлення і, тим самим, зумовлює виникнення трудових правовідносин та їх подальший розвиток.

**Ключові слова:** право на працю, трудовий договір, воля сторін трудового договору, свобода волі сторін трудового договору.

**Аннотация.** Целью научной статьи является исследование трудового договора как правовой формы объединения воли его сторон. Отмечается, что в юридической науке трудовой договор понимается в нескольких аспектах, для того чтобы подчеркнуть и охарактеризовать его многообразие, охватить все его значения. Каждый из аспектов следует одновременно рассматривать как важную составляющую многообразного современного значения трудового договора, которая характеризует его сущность. Все эти аспекты трудового договора переплетаются между собой и формируют общее представление о трудовом договоре как специфическом понятии трудового права. Однако нельзя раскрыть ни один из этих аспектов, а тем более охарактеризовать специфику трудового договора, без выяснения, что он представляет собой с точки зрения волевой проблематики его сторон. Ведь это то, что является источником, истоком характеристики трудового договора как динамической формы права на труд, что определяет возможности его сторон относительно возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Автор последовательно обосновывает вывод, что природа трудового договора усматривается в соглашении сторон, которое, замыкая их проявленную снаружи, свободно, без чьего-либо влияния, сложившуюся собственную волю, становится формой существования совпадения их волеизъявления и, тем самым, обуславливает возникновение трудовых правоотношений и их дальнейшее развитие.

**Ключевые слова:** право на труд, трудовой договор, воля сторон трудового договора, свобода воли сторон трудового договора.

**Abstract.** The purpose of the article is to study the employment contract as a legal form of association to his sides. It is noted that the jurisprudence employment contract refers in several respects, in order to highlight and describe its diversity, to cover all its value. Every aspect should

be considered both as a significant component of the diverse values of modern employment contract, which characterizes its nature. All these aspects of the employment contract intertwined and form an overview of the employment contract as a specific concept of labor law. However, we can not disclose any of these aspects, much less describe the specifics of the employment contract, without finding out what it represents in terms of volitional issues its sides. It is what is the source, the source characteristics of the employment contract as a dynamic form of the right to work, which leads to the possibility of his party on the emergence, change and termination of the employment relationship. By consistently justifies the conclusion that the nature of the employment contract is seen in the agreement of the parties, who, closing their Demonstrated outside, freely, without anyone's influence, formed his own freedom, becomes a form of existence coincidence of expression and, thus, causes of labor relations and their further development.

**Key words:** right to work. employment contract, the parties will employment contract, freedom of will of the parties of the employment contract.

**Постановка проблеми.** Не зважаючи на достатньо активну роботу з розробки проектів майбутнього Трудового кодексу України, прийняття у першому читанні за основу проекту Трудового кодексу №1658 (доопрацьованого) 5 листопада 2015 р. [1] і до цього часу трудові відносини всіх працівників регулює Кодекс законів про працю України [2, ст. 1], який було прийнято ще у 1971 р. Такі тривалі двадцятип'ятирічні очікування прийняття нового кодифікованого акту, що міг би якісно та повно врегулювати трудові відносини, навіть не обумовлюють, а вимагають проведення як взагалі наукових досліджень у сфері трудового права, так і зокрема щодо трудового договору. Адже сам трудовий договір є центральною категорією трудового права, фундаментом для виникнення відносин у сфері трудового права, тим знятком, з якого і утворюється вся система трудового права як галузі.

**Аналіз останніх досліджень.** У науці трудовому договору приділялося багато уваги. Цій категорії були присвячені дослідження Н.Д. Гетьманцевої [3], М.І. Іншина [4], С.М. Прилипка [5], О.І. Процевського [6], О.М. Ярошенка [5] та ін. Однак, трудовий договір розглядався у цих працях як юридичний факт, як інститут трудового права, як форма реалізації права на працю, як угода про працю між роботодавцем та працівником. А от що являє собою трудовий договір з точки зору вольової проблематики його сторін залишилося поза увагою науковців.

**Формулювання мети статті (постановка завдання).** Зазначене дозволяє визначити мету даної наукової статті: охарактеризувати трудовий договір як правову форму об'єднання волі його сторін.

**Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Відповідно до визначення права на працю у ст. 43 Конституції України, кожен має можливість вільно обирати, як йому заробляти собі на життя і якою працею [7, ст. 43]. Тобто мова йде про те, що окрім свободи волі, свободи волевиявлення та свободи вибору щодо можливостей застосування свого права на працю, людина має такі ж самі свободи і щодо реалізації свого права на працю у будь-якій, незабороненій законом, формі. Це може бути трудовий договір, цивільно-правовий договір, пов'язаний із виконанням роботи, підприємницька чи індивідуальна діяльність тощо. Але основною формою реалізації права на працю, як справедливо підкреслює О.І. Процевський, є трудовий договір [6, с. 7].

У юридичній науці трудовий договір розуміється у таких аспектах: як інститут трудового права [3, с. 38; 4, с. 193; 8, с. 269; 9; 10, с. 154]; як юридичний факт, підстава виникнення трудових правовідносин, що створює юридичну базу для їх функціонування [11, с. 126; 9; 5, с. 269]; як угода про працю між роботодавцем та працівником [2, ст. 21; 10, с. 154]; як регулятор трудових та деяких пов'язаних із ними відносин [3, с. 42; 9; 4, с. 193; 6, с. 269]; як форма, спосіб реалізації права на працю [6, с. 7; 12, с. 139].

Також деякі вчені трудовий договір називають гарантією права на працю [13, с. 88; 9; 4, с. 193; 6, с. 269] і правовою формою підбору кадрів працівників роботодавцем [14, с. 315].

Усі ці аспекти трудового договору визначаються на тлі наукових роздумів, що ґрунтуються на міжнародних, європейських стандартах права на працю, на підставі вивчення чинного законодавства, яке містить легальне визначення трудового договору. Не дивлячись на такий калейдоскоп розуміння трудового договору, слід зазначити, що усі вони переплітаються між собою і формують загальне уявлення про трудовий договір як специфічне поняття трудового права. Однак, не можна розкрити жоден з цих аспектів, а тим більше охарактеризувати специфіку трудового договору, без з'ясування, що він являє собою з точки зору вольової проблематики його сторін. Адже це те, що є джерелом, витоком характеристики трудового договору як динамічної форми права на працю, що зумовлює можливості його сторін щодо виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Н.Д. Гетьманцева, розглядаючи трудовий договір в аспекті індивідуально-договірному регулювання трудових відносин, зазначає, що у радянському трудовому праві значення трудового договору зводилося лише до волевиявлення сторін, а проголошення встановлення умов праці в трудовому договорі було декларацією [3, с. 39]. Ця теза викликає подвійне враження: з одного боку, дійсно, слід погодитися, що трудовий договір у радянському праві майже не мав можливості існування як регулятор відносин. Однак, слід зауважити, що такий стан речей є логічним наслідком радянської системи, закономірністю несприйняття трудового договору як форми об'єднання волі його сторін. У такому разі не можна не сказати, що і волевиявлення його сторін також носило декларативний характер, оскільки державне регулювання будувалося на ґрунті лозунгу «непрацюючий да не їсть», коли людина була обмежена у формуванні та виявленні своєї волі – вона змушена була підкоритися волі держави, відтак, зламуючи свою волю, саму себе – і працювати, щоб не бути притягнутою до відповідальності (про це вже детально велося у попередньому підрозділі). Думається, таке положення речей обумовлювалося саме нехтуванням у радянському суспільстві і державі розумінням і усвідомленням трудового договору як угоди – як форми об'єднання свобідного волевиявлення його сторін на користь його розуміння як наказу радянської системи використання усіх своїх здібностей, тому що тоді людина мислилася «гвинтиком великого державного механізму». Саме це нехтування закладало вади у розуміння трудового договору, а, отже, не могло не відбиватися на всіх напрямках дії трудового договору у механізмі правового регулювання відносин.

Інакше кажучи – якщо держава не давала можливості людині сформувати вільно свою волю у володінні та реалізації здатності до праці, то у механізмі волевиявлення державна воля перекривала людську волю, поглинала її, і людина далі виявляла вже штучно сформовану, наче свою волю, яка по суті трансливала волю держави. Причому це стосується не тільки волі працівника, а й роботодавця. Тому трудовий договір існував як втілення волі державної – така собі державна воля у квадраті. А, отже, про який трудовий договір як регулятор у індивідуально-правовому значенні могла йти мова? Трудовий договір був ширмою для прикриття інтересів держави, видаючи їх за інтереси людини.

Отже, саме від можливості існування трудового договору як правової форми об'єднання волі сторін утворюються можливості його існування в усіх інших аспектах. Саме значення трудового договору як волевиявлення його сторін, саме цей аспект усвідомлення його важливості і навіть фундаментальності щодо усіх інших аспектів, і визначає можливості трудового договору бути регулятором трудових відносин, формою реалізації права на працю, демократичним інститутом трудового права, юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин.

Волевиявлення сторін трудового договору, яке шляхом перетинання у єдиній точці формує власне угоду про працю за певними умовами, яка буде підпадати під дію трудового законодавства, має вирішальне значення у всіх функціональних можливостях трудового договору, зокрема, і як засобу індивідуально-договірному регулювання. Саме угода є платформою для надання та використання можливостей сторін у встановленні умов, не передбачених законодавством, що і робить можливим існування трудового договору як засобу індивідуально-договірному регулювання. Адже трудовий договір як різновид договору має сутнісну властивість останнього: він завжди передбачає участь в ньому двох сторін через їх погоджене волевиявлення. І саме це посилення, думається, є правильним відправним моментом у розумінні трудового договору.

В Академічному тлумачному словнику термін «угода» тлумачиться у трьох вимірах:

1. Взаємна домовленість про що-небудь.
2. Договір, за яким встановлюються взаємні зобов'язання щодо чого-небудь.
3. Згода [15].

Відповідно, слід зробити висновок, коли мова йде про угоду – то це повинно означати, що

- 1) є, принаймні, два суб'єкти, які виявили свою волю;
- 2) їх воля збіглася у єдиній точці, в результаті чого відбулася домовленість;
- 3) ця домовленість стала підставою для взаємних зобов'язань.

Зрозуміло, що юридична дефініція повинна будуватися на загальнофілологічному розумінні того чи іншого поняття. Однак, прикметним є те, що ст. 24 КЗпП України, яка містить легальне визначення трудового договору, також виходить із його тлумачення як угоди, на підставі якої виникають взаємні зобов'язання у сторін, що її уклали.

Отже, загальноповживане філологічне тлумачення проектується на юридичне і збагачується специфічно галузевою наповненістю трудового права. Ст. 24 КЗпП

України визначає трудовий договір як угоду 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 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 [2, ст. 24].

Тобто визначення у ст. 24 КЗпП України зводиться до того, що трудовий договір – це угода, в якій сторони погоджують умови щодо роботи, яка буде виконуватися, та умов, в яких вона буде виконуватися відповідно до чинних норм законодавства, колективного договору та самої цієї угоди.

У проєкті ТК України трудовий договір визначається дещо інакше, більш змістовно: «трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату» [1, ст. 32]. Хоча змістовність у цьому випадку межує з текстуальним перевантаженням і хибить змістовним переходом до договорів, пов'язаних із працею, що регулюються цивільним правом, однак, і в даному випадку розуміння трудового договору надається також через угоду.

Визначення угоди (*conventio*) у римському праві, яке стала підґрунтям до розуміння угод у сучасному праві, приводить до висновку, що трудовий договір дійсно виникає, вважається укладеним і, отже, породжує зобов'язання, тільки в тому випадку, коли була досягнута угода (згода) сторін, в якій знайшли свій прояв виражені зовні волі сторін трудового договору, тобто мало місце волевиявлення сторін трудового договору, що перетнулися у єдиній спільній точці.

Тобто щодо трудового договору це означає, що трудові правовідносини виникають тільки після того, як досягнута угода. Саме досягнення угоди породжує трудові відносини і «вмикає» відповідні обов'язки сторін. При цьому воля кожної зі сторін – потенційних працівника та роботодавця – повинна скеровуватися не тільки на одне й те саме питання, але й повинна вирішувати це питання у спосіб, який є прийнятним для обох сторін договору. Тобто, договір може виникнути тоді, коли сторони дійдуть згоди щодо необхідності його укладення та щодо переліку та змісту його умов. Таким чином, трудовий договір являє собою двічі перетинання двох волевиявлень його сторін – працівника та роботодавця.

Це означає, що трудовий договір та його можливість і дійсність, як підстави для виникнення зобов'язань, слід розуміти саме через прояв та збіг у спільній точці волі його потенційних сторін: працівника та роботодавця.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.** Таким чином, природа трудового договору вбачається в угоді сторін, яка, замикаючи їх проявлену зовні, вільно, без чийогось впливу, сформовану власну волю, стає формою існування збігу їх волевиявлення і, тим самим, зумовлює виникнення трудових правовідносин та їх подальший розвиток. Отже, воля та її свобода є квінтесенцією природи трудового договору, а природа трудового договору є ключем до відкриття простору взаємних зобов'язань сторін.

### Література

1. Проект Трудового кодексу України. – Режим доступу: [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: 08.11.2015);
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 18.09.2016). – Назва з екрану;
3. Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірної регулювання трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. – 2012. – Вип. 533. – С. 38–41;
4. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–197;
5. Прилипка С. Право на працю в системі прав людини / С. Прилипка, О. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110;
6. Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу / О. Процевський // Юридичний вісник України. – 2009. – № 19 (723). – 9–15 травня. – С. 7;
7. Конституція України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 18.09.2016). – Назва з екрану;
8. Прилипка С.М. Трудове право України: підручник; 3-тє вид., переробл. і доп. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.;
9. Жернаков В.В. Трудове право: підручник / В.В. Жернаков. – Електронний ресурс: Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1074041343312/pravo/trudove\\_pravo\\_-zhernakov\\_vv](http://pidruchniki.com/1074041343312/pravo/trudove_pravo_-zhernakov_vv) (дата звернення: 18.09.2016). – Назва з екрану;
10. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.; 2-е вид., перероб. і доп. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.;
11. Єрмоєнко В.В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин / В.В. Єрмоєнко // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжн. наук.-практ. конф., Харків, 22–23 квітня 2009 р.; за ред. В.В. Жернакова. – 2009. – С. 124–128;
12. Сільченко С.О. Трудовий договір – чи є альтернатива? / С.О. Сільченко // Проблеми законності. – 2001. – №51. – С. 138–143;
13. Брус Ю.П. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин / Ю.П. Брус, І.П. Махновська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право: зб. наук. праць. – 2014. – Вип. 25. – С. 88–91;
14. Римар І.А. Теоретичне дослідження трудового договору / І.А. Римар // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI міжн. наук.-практ. конф., Харків, 3–4 жовтня 2014 р.; за заг. ред. В.В. Жернакова. – 2014. – С. 311–317;
15. Академічний тлумачний словник української мови / Словник української мови [онлайн-версія]. – Електронний ресурс: Режим доступу: <http://sum.in.ua> (дата звернення 18.09.2016). – Назва з екрану.