

---

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.884062>

© Коваленко О.О., 2017

**О.О. Коваленко**

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРУ В КОНТЕКСТІ  
РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

**Анотація.** Метою наукової статті є розгляд окремих питань трудового договору, важливих у контексті реформування трудового законодавства України. Робиться висновок на підставі визначення угоди (*conventio*) у римському праві, яка стала підґрунтям до розуміння угод у сучасному трудовому праві, що трудовий договір виникає, вважається укладеним і, отже, породжує зобов'язання, тільки в тому випадку, коли була досягнута угода (згода) сторін, у якій знайшли свій прояв, виражені зовні, волі сторін трудового договору, тобто коли мало місце волевиявлення обох сторін трудового договору, що перетнулися у єдиній спільній точці. Таким чином, автор доводить, що трудовий договір являє собою двічі перетинання двох волевиявлень його сторін – працівника та роботодавця, або, коротше кажучи, трудовий договір є уособленням волі двох його сторін. І саме це, на думку автора, повинно бути відправною точкою у розумінні правового регулювання трудового договору при його реформуванні.

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

**Аннотация.** Целью научной статьи является рассмотрение отдельных вопросов трудового договора, важных в контексте реформирования трудового законодательства Украины. Делается вывод на основании определения соглашения (*conventio*) в римском праве, которое стало основой для понимания соглашений в современном трудовом праве, что трудовой договор возникает, считается заключенным и, следовательно, порождает обязательства, только в том случае, когда было достигнуто соглашение (*согласие*) сторон, в котором нашли свое проявление, выраженные внешне, воли сторон трудового договора, то есть когда имело место волеизъявление обеих сторон трудового договора, которые пересеклись в единой общей точке. Таким образом, автор доказывает, что трудовой договор представляет собой дважды пересечение двух волеизъявлений его сторон – работника и работодателя, или, короче говоря, трудовой договор является олицетворением воли двух его сторон. И именно это, по мнению автора, должно быть отправной точкой в понимании правового регулирования трудового договора при его реформировании.

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

**Annotation.** The purpose of the article is to review some points of the doctrine of the employment contract, which are important in the context of reforming labor laws of Ukraine. It is noted that scientists Trudoviks use different forms of expression, to describe the diversity of understandings employment contract and to cover all its significance, however, the author argues that, yet again, in this case correctly applied the term "dimension". The author emphasizes that understanding the employment contract in any respect as any contract at all, can not be described without historical formation and development component. The conclusion is based on the definition of the agreement (conventio) in Roman law, which became the basis to understand the transactions in the present, in particular, labor law, employment contract that actually occurs is concluded and thus creates obligations only when an agreement was reached (agreement) parties, which found its expression outwardly expressed will of the parties of the employment contract, that there has been a will of both sides of the employment contract, which intersect at a single common point. Thus, the author argues that the employment contract is a double-crossing him volevyuvlen two sides - employees and employers or, in short, the employment contract will be the embodiment of its two sides. And it is this author's opinion, should be the starting point in understanding the legal regulation of the employment contract during its reform.

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

*Постановка проблеми.* Напередодні прийняття майбутнього Трудового кодексу України, яке анонсовано на червень поточного року [1], особливої актуальності набуває сучасне розуміння основних категорій трудового права, до яких, зокрема, відноситься трудовий договір. Саме трудовий договір є природним продовженням існування права на працю, його динамічною формою, яка знаменує безперервний перехід людини сходами від просто біологічного суб'єкта до суб'єкта соціального. Тобто це дозволяє стверджувати, що трудовий договір виступає важливою складовою формування людської особистості. А, отже, й одним із факторів розвитку людської цивілізації.

*Аналіз останніх досліджень.* У трудовому праві питання, які стосуються трудового договору, дістали багато уваги. Зокрема їх досліджували: В.В. Єрмоменко [2], М.І. Іншин [3], С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко [4], В.О. Процевський [5], О.І. Процевський [6] та інші. Однак, редакція проекту Трудового кодексу, зареєстрованого у Верховній Раді України за номером 1658 [7] та численні критичні публікації щодо неї зараз, як ніколи, вимагають проведення наукових досліджень щодо доктринальних положень трудового договору.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Зазначене дозволяє визначити мету даної наукової статті: охарактеризувати окремі моменти доктрини трудового договору, важливі в контексті реформування трудового законодавства України.

*Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів.* У юридичній науці трудовий договір розуміється в декількох аспектах. Учені-трудовики використовують різні форми словосполучення, для того щоб підкреслити та охарактеризувати його багатоманітність, охопити всі його значення. С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко зазначають, що «трудоий договір має як економічне, так і юридичне значення. Економічне значення трудового договору полягає в забезпеченні потреб його сторін – працівника та роботодавця. Юридичне значення терміна «трудоий договір» є багатоцільовим» [4, с. 269]. В.В. Жернаков також зазначає, що юридичне значення терміна «трудоий договір» є багатоцільовим [8]. М.І. Іншин пише, що «правова природа трудового договору є різноманітною» [3, с. 193]. В. О. Процевський пише, що «розглядати трудовий договір слід як багатоаспектне правове явище» [5, с. 93].

Видається, що у даному випадку всі словосполучення щодо підкреслення багатоаспектності трудового договору є справедливими, адже кожен з аспектів слід одночасно розглядати як вагому складову багатоманітного сучасного значення трудового договору, яка характеризує його сутність. Однак, вважаю, що, все ж таки, правильніше застосовувати термін «аспект» – слово латинського походження, що означає погляд, вид і під яким, відповідно до Словника іншомовних слів, розуміється точка зору, з якої сприймається або оцінюється те чи інше явище, предмет, подія; перспектива, в якій вони виступають [9].

Розуміння трудового договору у будь-якому аспекті, як і будь-якого договору взагалі, не можна охарактеризувати без історичної складової становлення та розвитку. У трудовому праві загальноновизнаним є факт, що питання про найм праці свобідних осіб існувало та займало законодавця вже у фінікійців, іудеїв, індусів та інших народів Давнього Сходу. Прикметним є те, що Л.С. Таль, критично ставився до пошуку витоків правового регулювання трудового найму у Давньому Римі. Це пов'язувалося ним із переважаючою рабською працею та пануванням ідеології, відповідно до якої право на користування чужою працею було тотожним праву на добування вигод від людини [10, с. 3–7]. В.М. Догадов також мав сумніви щодо прямого зв'язку між договором найму праці у Давньому Римі та виникненням буржуазного трудового договору, які мали різну правову природу [11, с. 51].

Тому, вочевидь, перші спроби теоретичного розмірковування щодо суспільних відносин, які складаються з приводу застосування праці, з'явилися, вірогідно, з появою такого виду відносин. Однак, незважаючи на те, що визначального характеру давньоримська епоха в існуванні трудового договору

не мала, навіть цей мінімум є важливою точкою у відліку життя нового договору – трудового договору, прообразом якого був приватноправовий договір.

Положення римського приватного права були рецепійовані європейськими країнами [12, с. 121]. Таким чином, в основу сучасної теорії договорів, яка, у більшому ступені, розвивалася в межах цивільного права, було покладено розробки римських юристів. Римські юристи зазначали, що в основі договору лежить взаємна угода кількох осіб [13 с. 66]. Договір у римському приватному праві – це вольовий акт. Він не може виникнути всупереч волі сторін. Однак, найголовніше, що слідує із визначення договору, це те, що найважливішим для його визнання, а отже, і для виникнення правового зобов'язання, – необхідна наявність погодженої волі його сторін. Таким чином, можна побудувати логічний ланцюг: нема волевиявлення – немає угоди – немає договору – немає зобов'язання.

Справедливо буде відмітити, що римські юристи розглядали договір у вольовому контексті. Цей контекст дозволяв проявити у договорі своє власне бажання і закласти у договір можливості щодо його динаміки. Такий підхід і сьогодні – у сучасності – не може не викликати схвалення, бо він дозволяє у праві проявлятися людській природі, не суперечити їй, обираючи для норм права, які регулюють договір, роль щодо упорядкування та погодження дій суб'єктів, які беруть у ньому участь, не встановлюючи перешкоди, а лише регламентуючи межі щодо власних можливостей для того, щоб не обмежити свободу іншого.

Безумовно, особливий вплив на формування сучасної концепції трудового договору мали процеси, що відбувалися у другій половині XVIII – на початку XIX ст. Саме ці процеси зумовили необхідність пошуку нової форми застосування праці, яка б відповідала духу часу і відображала цінності тогочасної сучасності: свободу, рівність, справедливість, невід'ємність природних прав людини. Цією формою покликані були стати нові договори про працю – договори особистого найму.

Подальший розвиток правового регулювання договору особистого найму характеризувався мінімальними обмеженнями для свободи сторін цього договору. Це наочно демонструє Цивільний кодекс Франції – чи, як його ще називають, Кодекс Наполеона 1804 р. Цей кодекс органічно поєднав надбання науковців Риму, Франції та континентальної Європи взагалі [14]. І саме він увібрав у себе ідеї свободи, рівності, братерства Великої французької революції, які відобразилися у майже повній відсутності будь-яких обмежень, у тому

числі, щодо максимального робочого дня, мінімальної заробітної плати. Єдиною заборонаю була передбачена заборона пожиттєвого найму послуг – можна було приймати на себе обов’язок надавати свої послуги лише на строк чи для виконання певної справи. Сьогодні, під договором у праві також розуміють угоду. І трудовий договір тому не виключення [15, ст. 24]. Значення трудового договору як волевиявлення його сторін, саме цей аспект і усвідомлення його важливості, і навіть фундаментальності щодо усіх інших аспектів, визначає можливість трудового договору бути регулятором трудових відносин, формою реалізації права на працю, демократичним інститутом трудового права, юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин.

В.В. Єрмоєнко відмічає, що законодавство визнає трудовий договір універсальною підставою виникнення трудових правовідносин, що містить у собі двостороннє волевиявлення осіб: особи, яка наймається на роботу, та роботодавця [2, с. 126]. Це твердження, думається, є правильним відправним моментом у розумінні договору взагалі та трудового договору зокрема.

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

У проекті 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» [7, ст. 31]. Хоча змістовність у цьому випадку межує з

очевидним змістовним перевантаженням і порушенням балансу інтересів цієї угоди на користь роботодавця.

*Висновки.* Таким чином, на підставі визначення угоди (*conventio*) у римському праві, яка стала підґрунтям до розуміння угод у сучасному, зокрема, трудовому праві, слід зробити висновок, що трудовий договір виникає, вважається укладеним і, отже, породжує зобов'язання, тільки в тому випадку, коли була досягнута угода (згода) сторін, у якій знайшли свій прояв, виражені зовні, волі сторін трудового договору, тобто мало місце волевиявлення сторін трудового договору, що перетнулися у єдиній спільній точці. Мова йде про те, що 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, або, коротше кажучи, трудовий договір є уособленням волі двох його сторін. І саме це повинно бути відправною точкою у розумінні правового регулювання трудового договору при його реформуванні.

## Література

1. Новий Трудовий кодекс скоротить травневі свята, але збільшить відпустки [Електронний ресурс] / Слово і діло. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2017/05/01/novyna/suspilstvo/novyj-trudovyj-kodeks-skorotyt-travnevi-svyata-zbilshyt-vidpustky-deputat>;
2. 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. – Х.: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 124–128;
3. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–197;
4. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник; 3-тє вид., переробл. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.;
5. Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. / В.О. Процевський. – Х.: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2006. – 264 с.;
6. Процевський О.І. Чи віддзеркалює проект Трудового кодексу правові ідеї Основного Закону України? / О.І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2015. – № 45. – С. 12–13; №46. – С. 14–15;
7. 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);
8. Жернаков В.В. Трудове право [Електронний ресурс]: підручник / В.В. Жернаков. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1074041343312/pravo/trudove\\_pravo\\_-\\_zhernakov\\_vv](http://pidruchniki.com/1074041343312/pravo/trudove_pravo_-_zhernakov_vv);
9. Словник іншо-

---

мовних слів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rozum.org.ua/index.php?a=term&d=18&t=3786>; **10.** Таль Л.С. Пути и цѣли реформы законодательства о наймѣ труда / Л.С. Таль. – М.: Типо-литография т-ва И. Н. Кушнеревъ и Ко, 1912. – 29 с.; **11.** Догадов В.М. Правовое регулирование труда при капитализме (до II мировой войны) : очерки / В.М. Догадов; отв. ред.: А.Е. Пашерстник. – М.: Госюриздат, 1959. – 196 с.; **12.** Гончаренко В.О. Система договорів римського права та деякі питання її рецепції в сучасному цивільному законодавстві України [Електронний ресурс] / В.О. Гончаренко // Університетські наукові записки 2005. – №3 (15). – С. 121–125. – Режим доступу: <http://www.univer.km.ua/visnyk/810.pdf>; **13.** Калюжний Р.А. Римське приватне право: курс лекцій / Р.А. Калюжний. – К. : Істина, 2005. – 144 с.; **14.** Кірова Х. Французький цивільний кодекс 1804 р.: законодавча історія та загальна характеристика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.univer.km.ua/visnyk/237.pdf>; **15.** 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>.