

УДК 349.22:331.106(477)
Orcid 0000-0003-2813-9357

*Дейнека Віолета Сергіївна,
аспірант кафедри трудового права,
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УКРАЇНІ

Трудовий договір – центральний інститут трудового права, будучи сформованим наприкінці XIX сторіччя, він і на цей час займає чільне місце в трудовій системі, оскільки саме на нього вимогами сьогодення покладена важлива соціальна функція – бути регулятором порядку виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією уго-

дою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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 [1].

Перші теоретичні розробки концепції трудового договору беруть свій початок з кінця XIX – початку XX ст. Саме в даний період Л.С. Таль вивчив 4 основні елементи (ознаки) трудового договору: 1) тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ; 2) робітник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця; 3) підкорення робітника внутрішньому порядку й хазайській владі; 4) обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [2, с.26].

Якщо розглядати розвиток законодавства України, то варто почати з Кодексу законів про працю 1918 р., де закріплювалась загальна трудова повинність. За словами І. С. Войтинського, Цей кодекс 1918 р. у значній ступені відобразив розвинену тенденцію до твердого централізованого регулювання [3, с.31].

На законодавчому рівні поняття «трудоий договір» вперше було зафіксовано у КЗпП УРСР 1922 року. Відповідно до частини першої ст.27 цього Кодексу трудовим договором визнавалась угода двох або більшої кількості осіб, за якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду [4]. При цьому трудовий договір укладався як тоді, коли не було колективного договору, так і тоді, коли такий договір був укладений. Проте, наведені у ст.27 терміни «найманий» та «наймач» були неприйнятні для позначення сторін соціалістичного трудового договору, бо під найманою працею розумілася праця працівника, котрий позбавлений знарядь і засобів виробництва та продає свою фізичну здатність до праці. Вказівка у цій статті на те, що це угода «про надання робочої сили», не дозволяла відокремити трудовий договір від інших суміжних договорів про працю, бо не містила коїєї суттєвої ознаки трудового договору, як підпорядкування працівника встановленому внутрішньому трудовому розпорядку. У визначенні такої жбула відсутня вказівка на обов'язки сторін за трудовим договором і, нарешті, звертаючи увагу на оплатний характер трудового договору, не наголошувалась специфікація винагороди як заробітної плати, бо більшість інших договорів також є оплатними. Вважалося, що відносини складались не шляхом купівлі-про-

дажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, які виконують конкретні трудові функції у загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства [5, с.212-213].

У КЗпП УРСР 1971 року поняття трудового договору було визначено частинною першою ст. 21. Термін «наймач» був заміненений на словосполучення «підприємство, установа, організація», а термін «особа, яка наймається» – на поняття «робітник і службовець». Згодом Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. було внесено зміни до ст.21 КЗпП України: замість терміну «адміністрація підприємства, установи, організації» був застосований термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», а замість терміну «робітник і службовець» застосовано термін «працівник». Згодом, законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 червня 1995 р. словосполучення «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» був доповнений словами «чифізична особа».

Після внесення вищевказаних змін в законодавстві України було закріплене й нині чинне визначення «трудоого договору», проте, все ж вчені говорять про недосконалість такого визначення. Зокрема, Наньєва М.І. вказує, що: 1) в якості сторін чинне законодавство визначає працівника й власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чифізичну особу. Фактично ж трудовий договір укладається між юридичною або фізичною особою. 2) визначення трудового договору в чинному КЗпП України не містить такої ознаки трудового договору, як особистий характер праці; 3) відсутність згадки, що робота за трудовим договором характеризується як трудова функція, однак це робота за певною спеціальністю, кваліфікацією, яка вимагає певних якостей, майстерності, знань, вмінь та навичок; 4) термін «підлягання внутрішньому трудовому розпорядку» є застарілим та неприпустимим для сучасних трудових відносин [6, с.24].

Варто звернутися до Рекомендації Міжнародної організації праці № 198 «Про трудові правові відношення». Пунктом 12 Рекомендації визначено дві групи кваліфікуючих ознак трудових правових відносин: а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах

іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до визначеного графіку або на робочому місці, яке вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу; б) періодичність виплат винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні та щорічну відпустку; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що вживаються працівником в цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Вважаємо задоцільнесформувати визначення трудового договору через кваліфікуючі ознаки. Пропонуємо наступне визначення: «Трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем за яким працівник особисто виконує роботу на визначеному робочому місці та у відповідності до трудової функції, відповідно до вказівок і під контролем роботодавця, який зобов'язується виплачувати своєчасно і в повному обсязі заробітну плату, забезпечувати належні умови праці та дотримання вимог законодавства про працю.» Де працівник - це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем, а роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон Ураїни від 10.12.1971р. № 322-VIII. Дата оновлення: 11.10.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/> (дата звернення: 20.02.2019).
2. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. : Ярославль : Тип. Губ. правл, 1913-1918. 150 с.
3. Войтинский И.С. Трудовое право СССР : учеб.иучеб.пособия для ВУЗов Москва : Л: Гос.изд-во, 1925. 364 с.
4. Кодекс законов о труде УССР (с изм. и доп. По 15 сентября 1926 г. и с алф. указ.). :Харьков, 1926.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Харків : Фірма «Консум», 2000. С.489.

Трудове право

6. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 224 с.