

УДК 349.2

ДАНИЛОВ М.О.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання трудового договору. Наведено позиції вчених у досліджуваній сфері. Автором розкрито сутність і зміст кожної проблеми.

Ключові слова: проблеми, правове регулювання, трудовий договір, праця, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

В статье проанализированы проблемы правового регулирования трудового договора. Приведены позиции ученых в исследуемой сфере. Автором раскрыта сущность и содержание каждой проблемы.

Ключевые слова: проблемы, правовое регулирование, трудовой договор, труд, трудовое законодательство, работник, работодатель.

In the article analyzed problems of legal regulation of the labor contract. Examined items of scientists in the study area. The author revealed the essence and meaning of each problem.

Key words: problems, legal regulation, labor contract, work, labor legislation, employee, employer.

Вступ. Актуальність досліджуваної теми зумовлена важливістю вдосконалення правового регулювання трудового договору. Основним завданням регулювання правового характеру трудових відносин в умовах сьогодення стає створення ефективної моделі для регулювання договірних відносин між суб'єктами трудового права. Сучасний розвиток України спрямовано на вирішення цілого кола актуальних завдань щодо забезпечення становлення нашої країни як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, а одним із цих завдань виступає приведення трудового законодавства у відповідність до європейських норм.

Чинне трудове законодавство України приділяє не досить значну увагу питанню правового регулювання трудових договорів. Проблеми, що виникають у процесі регулювання трудового договору, потребують нових наукових розробок із даного питання. Таким чином, повноцінне регулювання трудового договору має здійснюватись із врахуванням міжнародних стандартів. Цілісне опрацювання проблем передбачає розкриття теоретичних та прикладних аспектів, пов'язаних із трудовими правовідносинами та їх регулюванням у межах трудового договору.

Проблеми правового регулювання трудових відносин у сфері трудового договору у своїх роботах досліджували такі вчені, як: М.Г. Александров, Я.І. Безугла, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, В.П. Пастухов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та ін. Незважаючи на значну кількість важливих та цінних досліджень у сфері трудового договору, правове регулювання цього інституту трудового права потребує комплексного підходу та актуалізації з огляду на суспільну важливість даного питання, а також у зв'язку з реформуванням законодавства. Враховуючи наведене, вважаємо, що тема дослідження є актуальною як з практичної точки зору, так і з наукової.

Постановка завдання. Метою статті є визначення сутності проблем правового регулювання трудового договору.

Результати дослідження. У нинішніх умовах регулювання трудового договору є засобом для забезпечення прав працівників, ефективним чинником закріплення гарантій між роботодавцем та працівником, але все ж має ряд проблем. Вдосконалення регулюючих заходів у рамках реформування трудового законодавства допоможе усунути колізії в досліджуваній сфері. Отже, варто виділити суттєві проблеми у сфері правового регулювання трудового договору.

Першою проблемою у сфері правового регулювання трудового договору є неефективність врегулювання процесу укладення трудового договору. Трудове законодавство, що є чинним на сьогодні, не враховує результативних механізмів захисту працівників від порушення їх прав трудового характеру в процесі укладення трудового договору. Основним законодавчим актом, що регулює трудові відносини в Україні,

є Кодекс законів про працю, який, попри численні зміни та доповнення, не може забезпечити повноцінне регулювання трудових відносин, особливо в досліджуваному питанні. Трудове законодавство потребує реформування, враховуючи розвиток як суспільних, так і трудових відносин, та має закріплювати правові норми регулювання між суб'єктами трудового права. Як зазначають С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко, неефективність регулювання правового характеру відносин трудового спрямування пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів [1, с. 15]. Така позиція дає змогу стверджувати, що вдосконалення регулювання трудового договору на державному рівні має відбуватись за допомогою запровадження механізму реалізації із врахуванням стандартів на міжнародній арені, які передбачають результативні положення у сфері договірних правовідносин.

М.І. Іншин вважає, що трудовий договір посідає особливе місце серед існуючих у сучасних умовах засобів реалізації трудових прав людини, гарантованих Конституцією нашої держави [2, с. 193]. Трудовий договір і його правова регламентація має практичне та теоретичне значення в умовах суспільно-економічного розвитку країни. Трудовий договір, який укладається між суб'єктами трудового права, опосередковується свободою праці через умови договору. Характерною ознакою цього договору є свобода працівника, юридична рівність суб'єктів цих правовідносин та їх вступ у відносини договірного спрямування за домовленістю про умови праці.

Трудовий договір дозволяє встановити умови праці шляхом досягнення погодження між роботодавцем і працівником, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін, що виступає основою стабільності правовідносин трудового характеру. У свою чергу, за допомогою цього документа роботодавець має змогу створити трудові колективи, які здатні вирішувати перспективні виробничі завдання, а працівники мають змогу розкривати свої професійні якості, отримуючи за свою роботу винагороду з гарантіями захисту прав трудового характеру [3, с. 8]. Із наведеного необхідно зробити висновок, що розвиток законодавства у сфері договірного регулювання в питанні укладення трудового договору потребує ґрунтовного визначення умов договору та закріплення правових норм у положеннях національного законодавства. Доцільно запровадити зміни у вітчизняні норми із урахуванням досвіду нормотворчої практики країн європейського континенту в питанні укладення трудових договорів із закріпленням правових гарантій для працівника.

Другою проблемою у сфері правового регулювання трудового договору є закріплення гарантій трудових прав працівників, обумовлене трудовим договором у процесі виконання трудової функції. Зміни в соціально-економічному розвитку країни передбачають якісне реформування ринку праці, посилення інституту трудового договору. Саме через трудовий договір громадяни можуть реалізувати конституційне право на працю, ст. 43 Конституції України [4] забезпечувати свої соціальні, культурні, матеріальні потреби та інтереси. В умовах сьогодення на теренах нашої країни не функціонує ефективний ринок праці, а трудовий договір відіграє переважно формально-декларативну роль. Завдяки правовим діям, направленим на структурування та оптимізацію трудового договору, важливого змісту набуває переосмислення юридичних гарантій у його межах.

Третьою проблемою у сфері правового регулювання є недосконалість порядку припинення трудового договору. На сьогоднішній день припинення трудового договору за угодою сторін та розірвання трудового договору за ініціативою працівника є найбільш розповсюдженими. Водночас порядок припинення трудового договору за вказаними підставами є недостатньо регламентованим та далеким від досконалості, що не може не відобразитися на практиці його застосування [5, с. 159]. У нормах законодавства, що є чинним на сьогоднішній день, для характеристики припинення правовідносин між суб'єктами трудового права вживаються дефініції, які за своїм сутнісним наповненням є різними: припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення працівника, що створює прогалини у вітчизняному законодавстві. Припинення трудового договору має передбачати норми, які розкриватимуть зміст цього важливого етапу договірних відносин.

С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко дотримуються однакової точки зору та характеризують припинення трудового договору як закінчення дії правовідносин трудового характеру між сторонами договору у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. У свою чергу, розірвання трудового договору передбачає припинення договірних відносин одностороннім волевиявленням [6, с. 354]. З огляду на це застосування трактування припинення трудового договору є більш ширшим та ґрунтовнішим у порівнянні з розірванням, що передбачає неналежне виконання умов договору. У Кодексі законів про працю закріплені загальні підстави припинення трудового договору, що мають застосовуватись до всіх працівників. Вони включають вісім пунктів, які враховують припинення трудового договору за угодою сторін, у разі закінчення його строку, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу профспілкового органу та інші умови.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника на сьогодні частково врегульований у чинному Кодексі законів про працю України, проте застосування цієї підстави в правозастосовній практиці породжує багато питань. Так, відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні [7]. Положення закону не забороняють робото-

давцю звільняти працівника раніше, якщо з певних об'єктивних причин закінчення трудової діяльності має бути завершеним у більш короткий проміжок часу і за умови згоди сторін трудових правовідносин. Крім того, ч. 3 ст. 38 КЗпП України надає працівнику право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору [7]. Це положення законодавства лише декларує право працівника на розірвання, але не передбачає механізм реалізації цієї норми, що є прогалиною національного законодавства. Працівнику належить право розірвати договір за власним бажанням, оскільки це право передбачає врахування принципів свободи праці та свободи трудового договору, які чітко закріплені у сфері трудового законодавства.

За умови звільнення працівника з ініціативи роботодавця законодавство покладає на останнього обов'язок підтвердити фактичне існування певних, визначених у законодавстві обставин необхідності звільнення працівника [3, с. 9]. Роботодавець має розкрити причини звільнення співробітника та довести обставини, які суперечили виконанню трудової функції працівником і спричинили неможливість подальшого продовження трудової діяльності. Завдання держави – створити умови для гарантування захисту права на працю, виходячи із засад недискримінації та створення механізмів запобігання необґрунтованим звільненням працівників. Право роботодавця з власної ініціативи припинити відносини трудового характеру із співробітником обмежене: законодавством установлюється вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, за наявності яких звільнення є переконливим.

Четвертою проблемою є колізійність норм у питанні регулювання контракту як особливого виду трудового договору. У складних економічних умовах ринок робочої сили вимагає активізації реформування правового регулювання трудових відносин, а контрактний вид найму працівників є тим механізмом, за допомогою якого в деякій мірі можливо скоротити юридичні, економічні та адміністративні обмеження, які перешкоджають вільному продажу робочої сили на вигідних для більшості працівників умовах [8, с. 1]. Підставою для регулювання правового спрямування праці є договірні методи, які найбільше широко передбачають зміст сучасних трудових відносин. Методи регулювання праці реалізуються на практиці через укладення контракту як особливого виду трудового договору. Застосування контракту зумовлено прагненням роботодавців залучати до трудової діяльності найбільш кваліфікованих працівників.

П'ятою проблемою правового регулювання трудового договору є строк його дії. Питання регулювання правового характеру строків трудових договорів є дискусійним у теорії трудового права і має ряд прогалин при застосуванні трудових норм на практиці. У даній сфері правові норми дозволяють уникнути колізій у регулювання, якщо, з одного боку, переважатиме інтерес працівника, а з іншого, – роботодавців.

Положення трудового законодавства, чинного на сьогоднішній день, передбачає, що згідно зі ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи [7]. У національному законодавстві відсутні терміни, які могли б встановлювати строк трудового договору та не передбачено граничних строків, які може бути встановлено за погодженням суб'єктів трудових правовідносин.

Як вважає С.О. Сільченко, до строкових трудових договорів необхідно відносити: а) трудові договори, що укладаються на визначений строк та на час виконання певної роботи; б) трудові договори з тимчасовими та сезонними працівниками; в) трудові контракти [9, с. 1]. Враховуючи думку науковця, трудові договори, які укладаються на строк, мають бути структуровані на види та закріплені в нормах національного законодавства. Строку в трудовому договорі варто приділяти значну увагу та передбачити закріплення в нормативно-правовому акті трудового законодавства.

Висновки. Чинне законодавство, яке здійснює регулювання відносин трудового характеру, є досить застарілим і потребує змін із врахуванням міжнародних та європейських стандартів у сфері праці. Варто запровадити результативний механізм регулювання інституту трудового договору, який допоможе усунути всі прогалини, які спостерігались в нормах вітчизняного законодавства значний проміжок часу. На даний момент в Україні відбувається процес, який направлений на вдосконалення правової основи для функціонування демократичної держави. Успішне вирішення багатьох питань у рамках національного законодавства передбачатиме подальше зближення з європейськими країнами. Процес інтеграції неможливий без забезпечення прогресивного процесу вдосконалення норм, що стосуються правового регулювання трудового договору в національному законодавстві. Адже забезпечення ефективного регулювання прав громадян на працю передбачає повноцінний процес наближення до європейських правових структур. З огляду на це потребує ґрунтовного дослідження реформування інституту трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Прилипка С. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С. Прилипка, О. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.

2. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: Сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // *Право України*. – 2012. – № 9. – С. 192–197
3. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.В. Селезень ; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2009. – 19 с.
4. Конституція України : Закон України від 28.06. 1996 р. № 254/96 // *Відомості Верховної Ради України*. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми / Я.В. Сімутіна // *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. – 2014. – Вип. 65. – С. 159–167.
6. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: [підручник] / [С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко]. – Х. : ФІНН, 2009. – С. 354.
7. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою України законом від 10.12.1971 №322-VIII // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
8. Баранюк Ю.В. Контракт як вид трудового договору : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю.В. Баранюк. – Київ, 1999. – 16 с.
9. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / С.О. Сільченко. – Харків, 1998. – 18 с.