

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.3.36>

Юзько Тетяна Миколаївна,

доктор філософії, доцент кафедри соціально-економічних дисциплін,

Комунального закладу вищої освіти «Барський

гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського»

ORCID ID: 0000-0001-8368-0862

ДОГОВІР ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

AGREEMENT AS A SPECIAL FORM OF PROTECTION OF EMPLOYEE'S LABOR RIGHTS

Незважаючи на пріоритетне та фундаментальне значення державного захисту у сфері праці, варто визнати, що його можливості об'єктивно обмежені. Така ситуація, в свою чергу, обумовлена різноманітністю соціальних зв'язків в межах трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а також – численністю індивідуальних ситуацій, що мають місце у сфері праці. Для розкриття даної проблематики було встановлено, що з цією метою та для забезпечення гармонійного функціонування трудових відносин існує інститут договірної захисту. За своєю природою саме такий захист дозволяє врахувати всі індивідуально конкретні аспекти трудового життя при дотриманні однієї умови – не суперечити базисним положенням державного захисту та не погіршувати становище працівника. Захист на договірному рівні реалізується за допомогою одного з центральних та ключових інститутів трудового права – інституту договору, а в межах трудових правовідносин забезпечується шляхом укладення колективних та трудових договорів.

Досліджено, що при реалізації права на захист працівника під час виконання трудової функції повинен бути закріплений зв'язок між умовами праці, безпекою праці на робочих місцях та станом здоров'я зайнятих на них працівників. Тому трудових договорах повинні закріплюватися основні напрямки роботи соціальних партнерів у сфері охорони праці, проводитися політика безпечного і здорового виробничого середовища, шляхом встановлення системи прав, обов'язків, відповідальності уряду, роботодавців і самих працівників. Захист і забезпечення пріоритету збереження життя і здоров'я працівників в процесі праці повинно бути важливим напрямком національної політики в сфері праці та її охорони. Встановлено, що з цією метою на державному і договірному рівнях слід передбачити реалізацію комплексу превентивних заходів, направлених на збереження здоров'я і життя працівників у процесі самої праці, що дасть можливість своєчасно усувати недоліки системи захисту і охорони праці та планувати її розвиток в умовах змінної економічної і соціальної ситуації в країні.

Варто зауважити, що для вирішення даного питання, необхідно встановити, які фактори та передумови сприяли появі та активному використанню договору як такого в рамках галузі трудового права.

Ключові слова: угода, договір, трудовий договір, правовий захист, працівник, роботодавець.

Despite the priority and fundamental importance of state protection in the field of labor, it should be recognized that its capabilities are objectively limited. This situation, in turn, is due to the diversity of social ties within the labor and closely related relationships, as well as the number of individual situations that occur in the field of labor. To address this issue, it was established that for this purpose and to ensure the harmonious functioning of labor relations, there is an institution of contractual protection. By its nature, such protection allows to take into account all individually specific aspects of working life in compliance with one condition – not to contradict the basic provisions of state protection and not to worsen the situation of the employee. Protection at the contractual level is implemented through one of the central and key institutions of labor law – the institution of the contract, and within the employment relationship is provided by the conclusion of collective and employment agreements.

It has been studied that in the exercise of the right to protection of the employee during the performance of the labor function, the connection between working conditions, occupational safety at work and the state of health of employees should be established. Therefore, agreements and collective agreements should set out the main areas of work of the social partners in the field of labor protection, pursue a policy of safe and healthy working environment, by establishing a system of rights, responsibilities, responsibilities of government, employers and workers themselves. Protecting and prioritizing the safety and health of workers at work must be an important part of national labor policy and protection. It is established that for this purpose at the state and contractual levels it is necessary to provide for the implementation of a set of preventive measures aimed at preserving the health and lives of workers in the process of work, which will timely eliminate deficiencies in occupational safety and health and plan its development economic and social situation in the country.

It should be noted that to address this issue, it is necessary to establish what factors and preconditions contributed to the emergence and active use of the contract as such in the field of labor law.

Key words: agreement, contract, employment contract, legal protection, employee, employer.

Постановка проблеми. Відповідно до Конституції України право на працю є основним конституційним правом громадян [1, ст. 43], яке (з впевністю можна сказати) виступає фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці. Саме на основі трудового договору виникають та регулюються відносини між працівником та роботодавцем. Враховуючи те, що трудовий договір є важливим правовим інструментом трудового права, який посідає провідне місце у системі правових норм, дослідження правового регулювання його істотних умов підлягає поглибленому вивченню на сьогоднішній день.

Економічні і політичні кризи в країні і в світі призвели до підвищення рівня безробіття, відтоку фахівців за кордон, а в цілому – до зниження якості ринку «робочої сили». З іншого боку роботодавець отримав можливість висувати завищені вимоги до претендентів на працевлаштування, одночасно пропонуючи відносно низький рівень оплати труда [2, с. 100]. Змінити ситуацію на краще можливо за умов укладення чітко регламентованого трудового договору, оскільки документальне оформлення трудових відносин є гарантією дотримання прав і збереження інтересів обох сторін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичною основою дослідження стали напрацювання провідних вчених-юристів таких як: Н.Б. Болотіна, Н.Д. Гетьманцева, М.І. Іншина, В.Л. Костюк, М.О. Міщук, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, Ф.А. Цесарський та інші, які зробили вагомий внесок у розвиток трудового права.

Формулювання мети статті. Метою цієї роботи є розкриття теоретико-правової природи трудового договору як особливої форми захисту трудових прав працівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загальновідомим у науковій теорії є факт, що саме трудове право як галузь права з його головним інститутом «трудова угода» сформувалося лише тоді, коли чітко окреслилися відносини між роботодавцями і працівниками, що були засновані на трудовій угоді. Це був об'єктивний процес, пов'язаний з відміною кріпосного права в 1961 році і розвитком капіталістичних трудових відносин. Одним із основних факторів виробництва є робоча сила, яка перетворилася на товар, у зв'язку з чим постало за необхідне правове регулювання широко поширених суспільних відносин. Власне саме галузь трудового права на протязі багатьох років свого існування «встигла

побачити» і «спокусу публічності і неміч приватності». Тому й «вирішила» поєднати в собі два цих елементи для пошуку оптимального балансу між державним і договірним регулюванням, щоб забезпечити і захистити інтереси людини-працівника, роботодавців і навіть держави. З огляду на вищезазначене, активне використання центрального інституту трудового права, яким є «трудова угода», пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-правової конструкції найму праці, оскільки відрізняється від будь-якого об'єкта цивільних прав [3, с. 392], а також – об'єктивною необхідністю створити дієвий та ефективний механізм захисту прав працівників, що не може в повній мірі бути охопленим захистом з боку держави.

В сучасних умовах трудова угода виконує важливу функцію – він виступає індивідуальним регулятором трудових відносин [4, с. 42]. Даний аргумент є суттєво важливим для констатації того факту, що договірний захист – не декларативна норма, а реально діючий інструмент державної політики у сфері праці та достатньо прогресуюча форма захисту прав найманих працівників. Договори є суттєвою складовою частиною сучасної цивілізації і культури як сфери індивідуального самовираження особистості і творчості. Вони проникають у всі сфери відносин в людському суспільстві. Оскільки суспільство – це союз вільних особистостей, що мають право на індивідуальність, відносини котрих повинні базуватись на взаємній повазі і врахуванні взаємних інтересів, то саме договір є найбільш оптимальним механізмом для регулювання відносин між людьми [5, с. 66]. За думкою німецьких юристів «договір є мотором ефективних вільних господарських зв'язків», а також «інструментом вільного самовизначення громадянина». Передумовою таких кардинальних змін у відносинах між людьми сучасного суспільства є економічний і культурний розвиток, котрий став наслідком науково-технічного прогресу. Цей розвиток дає великий вплив і на трудові відносини між учасниками індивідуального та колективно-договірного регулювання. Складність трудових відносин, взаємозалежність всіх один від одного сприяли підвищенню значення «саморегулювання» трудових відносин [5, с. 66]. Трудова угода і його правова регламентація має важливе практичне та теоретичне значення в умовах суспільно-економічного розвитку країни. Трудова угода, який укладається між суб'єктами трудового права, опосередковується свободою праці через умови угоди. Характерною ознакою останнього є свобода пра-

цівника, юридична рівність сторін цих правовідносин та їх вступ у відносини договірної спрямування за домовленістю про умови праці [6, с. 85]. Нормативне визначення трудового договору міститься в КЗпП України [7, с. 10]. Проте в контексті наведеного його визначення у ст. 21 КЗпП України варто зауважити, що більшість науковців-теоретиків однозначно відзначають його змістовну недосконалість [8, с. 222]. Така позиція обґрунтовується, насамперед, важливістю «трудоного договору» для забезпечення розвитку трудового права як галузі права в цілому, а також – для гармонійного функціонування та безперешкодного розвитку трудових правовідносин, зокрема. Так, М. І. Іншин зазначає, що трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізуються всі трудові права працівників [9, с. 194]. Досить цікавою з приводу даного питання є позиція західних фахівців у сфері права, які структуру трудового договору розглядають у «двоєдності «договірної» та «інституціональної» частин договірних відносин» [10, с. 146].

Ми не будемо вдаватися у полеміку відповідної теоретичної дискусії, оскільки це питання не є предметом нашого безпосереднього теоретико-правового аналізу. З огляду на це сконцентруємо свою увагу на тому визначенні, яке в умовах сьогодні є чинним. Так, як вже було зазначено, КЗпП України трудовий договір визначає як угоду. Відповідне трактування опосередковано розкриває зміст охоронної функції трудового договору. Для того, щоб зрозуміти, яким чином це відбувається, необхідно розтлумачити термін «угода». До 01 січня 2004 року нормативне визначення «угоди» містив Цивільний кодекс УРСР. Так, ст. 41 відповідного нормативного акту містила наступне твердження: угодою визнаються «дії громадян та організацій, спрямовані на встановлення, зміну або припинення цивільних прав або обов'язків». Цивільний кодекс України, що набрав чинності з 01 січня 2004 року вже не оперує поняттям «угода», а використовує для позначення даної категорії та явища, що ним охоплюється, термін «правочин». Маємо два випадки і один результат: по суті етимологія поняття «угоди» в національному законодавстві не розкрита і не була такою. Вирішити подібну ситуацію можливо за допомогою філологічного визначення терміну, що міститься у тлумачних словниках з української мови. Так, в одному з них термін «угода» визначається як: взаємна домовленість про що-небудь; договір, за яким встановлюються взаємні зобов'язання

щодо чого-небудь, пакт, умова; згода між ким-небудь на основі якоїсь вигоди [11].

З огляду на вищезазначений етимологічний зміст «угоди», що по суті є трудовим договором, ми можемо говорити про наступне. Сутнісне значення взаємної домовленості або згоди передбачає досягнення консенсусу між сторонами трудового договору. Останній є результатом узгодження позицій сторін стосовно всіх питань, які пов'язані з організацією та здійсненням трудової діяльності працівником, або які можуть за певних обставин виникнути у процесі реалізації праці. У свою чергу, такі питання, насамперед, пов'язані з правами, якими володіє працівник у сфері трудових правовідносин, а також тими, які пов'язані з трудовими і завдяки яким реалізуються у сфері трудової діяльності. Домовляючись про права та взаємні обов'язки, але з урахуванням та у відповідності з базисними положеннями національного законодавства, що регламентує відносини з приводу застосування праці найманих працівників, сторони опосередковано погоджують міри та заходи захисту прав працівників. Мова йде про так званий «непрямий» або «пасивний» захист. До прикладу, ст. 56 КЗпП України встановлено, «що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень» [7]. З аналізу даної норми слідує, що трудовий договір може регламентувати питання, що виникають у сфері праці, та вирішувати пов'язані з ними проблеми таким чином, щоб права найманих працівників були максимально враховані та реалізовані. Таким чином, має місце ситуація, коли порушення прав відсутнє, однак їх захист при цьому функціонує. Саме це правило є фундаментальним для характеристики категорії «захист прав найманих працівників, що реалізується в рамках індивідуально-правового регулювання відносин у сфері праці».

В теорії трудового права позиціонує думка, що термін «трудоного договір» є багатоплановим [12, с. 167]. На нашу думку, вживання даного поняття у відповідному словосполученні етимологічно необґрунтоване. Оскільки так звана «багатоплановість» розпоршує сферу використання відповідного феномену та перешкоджає формуванню комплексного та єдиного розуміння його правової природи. Тому пропонуємо визначати трудовий договір як правову категорію, що є логічним та діалектичним поєднанням аспектів різної етимології – соціального, політичного та юридичного. На наш погляд, таке розуміння дає можливість сформулювати комплексне визна-

чення «трудового договору» у відповідності з реаліями сьогодення та, враховуючи його неочікуване значення для гармонійного функціонування та стабільності трудових правовідносин, розглянути окремі аспекти його розуміння та іманентні властивості, що, в свою чергу, посилюють важливість даної категорії правової науки та явища правової дійсності. Таким чином, окремі аспекти, що комплексно розкривають категорію «трудовий договір», у контексті нашого дослідження допоможуть зрозуміти природу захисту, що реалізується в межах трудових правовідносин за допомогою трудового договору. Крім того, відповідні аспекти утворюють своєрідний «ланцюг» категоріальної сутності, що зумовлює необхідність розгляду кожного з них у певній послідовності. Так, соціальний характер та відповідний аспект розуміння є фундаментальним. А його розуміння, в свою чергу, залежить від того, яка роль в житті суспільства, в цілому, та людини, зокрема, належить праці. Беззаперечним є той факт, що праця для людини – це основа основ, за допомогою якої людина, в першу чергу, живе, а не існує, збагачується, розвивається та самостверджується в суспільстві. Працюючи, людина не лише заробляє собі на життя, але й реалізує індивідуальні здібності, природну здатність до праці, що є важливою передумовою її духовного розвитку та розвитку її як особистості. А тому трудовий договір є не що інше як права можливість реалізувати природну здатність до праці, щоб об'єктивно необхідне стало юридично можливим. Крім того, через укладення договору здійснюється самореалізація особи як суб'єкта правових відносин, підвищується її правова активність. І навіть, незважаючи на встановлення відносин підпорядкування, договірна форма залучення до праці є елементом демократії, що опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу у виборі професії, роду занять і застосування своїх здібностей [3, с. 451]. «Трудовому договору» притаманна і соціально-політична сутність. З однієї сторони, шляхом його укладення відбувається реалізація конституційно визначеного права людини на працю, яке у відповідності зі ст. 43 Основного Закону визнається за кожною людиною і являє собою «можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується». З іншої сторони, «трудовий договір» – це результат державної політики держави, в основі якої поєднання централізованого і децентралізованого правового регулювання відносин у сфері праці. Зауважимо, що політичний характер взаємообумовлений соціальною природою «трудового договору».

Стосовно юридичного аспекту зазначимо, що він в найбільш повній мірі формує уявлення про природу правового захисту, що притаманний інституту договору в трудовому праві. Крім того, є поєднанням соціальної та політичної природи даної категорії, а також логічним завершенням комплексної інтерпретації зазначеного поняття. Так, юридичний аспект трудового договору зводиться до наступних положень. По-перше, трудовий договір – це законна підстава виникнення трудових правовідносин. По-друге, це індивідуальний акт правового регулювання конкретного трудового правовідношення. По-третє, юридична модель відносин, що виникають у сфері праці.

Досить цікавою та слушною з даного питання є точка зору М. О. Міщука. Зокрема, на думку науковця, правовий аспект розуміння «трудового договору» полягає в тому, що він є: 1) «головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України»; 2) «важливою передумовою виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими інститутами трудового права (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо)»; 3) «підставою включення працівника в правовий колектив і правовою формою включення працівника в суспільну кооперацію праці»; 4) «виконує й охоронну роль, тобто охороняє працівника від шкідливих умов праці, його честь і гідність у трудовій діяльності» [13, с. 8].

Отже, з урахуванням вищезазначеного визначимо природу правового захисту, що реалізується в межах індивідуально-правового регулювання трудових відносин. Насамперед, відзначимо, що категорія правового захисту, який реалізується на договірному рівні, має особливе правове «забарвлення» та в деякій мірі відрізняється від того «захисту», який здійснюється з боку держави. Мова йде про більш широке уявлення відповідного явища правової дійсності. Якщо державний захист в основному зводиться до діяльності уповноважених державою суб'єктів щодо запобігання порушенням прав, а у випадку порушення – їх відновлення, то «договірний захист» – це організація процесу трудової діяльності таким чином, щоб вимоги закону були дотримані, інтереси сторін максимально враховані та задоволені, права – реалізовані та не порушені, а обов'язки – належним чином виконані. Іншими словами, це конструктивна домовленість про узгодження позицій сторін – учасників трудових правовідносин у відповідності з вимогами чинного законодавства, що регламентує відносини у сфері праці. У даному випадку мова йде про так званий «непрямий» захист.

У свою чергу, соціальна сторона захисту, що реалізується в межах індивідуально-правового регулювання відносин у сфері праці, розкривається через етимологічне визначення договору і передбачає діалектичне поєднання «домовленості» та «захисту», що виступає результатом і кінцевою метою узгодження позицій та досягнення компромісу. Тобто домовленість як така передбачає зацікавленість, а інтерес повинен бути належним чином захищеним. Яскравим прикладом дуалістичної зацікавленості є визначення трудового договору, запропонованого В.І. Щербиною. Так, науковець, визначаючи правову природу та сутність трудового договору, запропонував наступну інтерпретацію поняття: «це визначений правом засіб поєднання інтересів того, хто хоче заробляти собі на життя в умовах колективно організованої праці (трудодавця), та того, хто використовує здібності людини до праці (роботодавця)» [14, с. 133]. Варто зауважити, що трудове право в першу чергу має соціальний характер, спрямованість. А тому будь-яка правова регламентація, чи то нормативна на рівні держави, чи індивідуальна на підставі договору, але відповідно до закону, спрямована на задоволення інтересів сторін трудового правовід-

ношення, а тому захист є неминучою складовою кожного з рівнів правового регулювання.

Висновки. Таким чином, з урахуванням етимології поняття «договір», а також сутнісних особливостей та аспектів правової природи, яка властива трудовому договору, ми з'ясували, що на рівні індивідуально-договірному регулювання трудових відносин вагома роль належить «непрямому» захисту. Такий захист є відображенням та логічним продовженням державної політики у сфері трудових відносин, але із зміщенням акцентів в сторону автономної регламентації. Що стосується юридичної сторони договірному захисту, то вона представлена змістом трудового договору і є безпосереднім відображенням текстуального узгодження позицій працівника і роботодавця у відповідності з приписами закону, що регулює відносини у сфері трудової діяльності.

З огляду на вище проаналізовані твердження констатуємо, що трудові відносини, що виникають на підставі такого юридичного факту як трудовий договір, перебувають під захистом. Останній, в свою чергу, є «подвійним», оскільки є відображенням державної політики, а також – спільної домовленості сторін – учасників трудового правовідношення.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр
2. Хусейнов Хусейн Афган огли. Теоретичні аспекти укладення трудового договору. *Теоретичне та практичне застосування результатів сучасної науки*. Том 6. Молодіжна наукова ліга. 27 листопада 2020 р. Запоріжжя. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/liga/article/view/6270/6213>
3. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці, 2015. 592 с.
4. Гетьманцева Н. Д. Природа та сутність індивідуально-договірному регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 111–117. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/4/18.pdf>
5. Гетьманцева Н.Д. Договір як підстава застосування закону до конкретних відносин праці. *Науковий вісник Чернівецького університету : Збірник наук. праць*. Вип. 187. Чернівці, 2003. С. 66–69.
6. Данилов М. О. Проблеми правового регулювання трудового договору. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 3. С. 84–87.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: zakon.rada.gov.ua/go/322-08
8. Прилипко О. С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення. *Державне будівництво та місцеве самоврядування : Збірник наукових праць*. 2013. Вип. 25. С. 221–231.
9. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України*. 2012. № 9. С. 192–196.
10. Фоменко О. Г. Самозащита трудовых прав работника. *Фундаментальные исследования*. 2005. № 10. С. 100–101.
11. Цивільний кодекс України. Науково-практичний коментар. URL: <http://uazakon.ru/ukr/tsku/>
12. Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття «трудова угода» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2011. № 4 (7). С. 165–172.
13. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 22 с.
14. Кириченко Т.М. Правове регулювання трудового договору як форми закріплення волевиявлення сторін. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. : Юриспруденція*. 2013. № 6-3. Том 1. С. 133–136.