

Костянтин Вікторович КОСІНЦЕВ*(Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків)***ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, сформовано авторський щодо характеристики трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Сформульовано власний підхід щодо розуміння сутності та змісту цієї категорії. Наголошено, що трудовий договір суттєво відрізняється від категорії договору у загально-теоретичному змісті, що пов'язано із його наступними ознаками: по-перше, трудовий договір передбачає угоду з приводу виконання професійної, оплатної, трудової діяльності, здійснюваної систематично на підприємстві, установі чи організації; по-друге, незмінними в усіх випадках є сторони трудового договору – працівник та роботодавець, які за рахунок укладення угоди вступають у трудові правовідносини та визначають договором склад взаємних прав та обов'язків; по-третє, трудовий договір є писаним документом, тобто, це юридичний акт, який має зовнішнє вираження та структуру; він укладається відповідно до вимог юридичної техніки; по-четверте, трудовий договір логічно вважати «обмежено вільним», адже значна частина його змісту, форма, обов'язкові умови, особливості використання в рамках окремих трудових правовідносин, строки, гарантії укладення – прямо визначаються КЗпП, можуть бути доповнені, але не порушені; по-п'яте, прямий та чіткий регламент має порядок укладення, припинення та розірвання трудового договору, що відбувається за наявності визначених КЗпП підстав.

Доведено, трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин - це особливий письмовий юридичний акт – угода між працівником і роботодавцем за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

Ключові слова: спрощений режим регулювання, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. За чинним трудовим законодавством України, оформлення трудового процесу та забезпечення реалізації громадянами права на працю здійснюється за допомогою трудового договору. Зауважимо, що КЗпП передбачено чіткий перелік питань, які в обов'язковому порядку мають освітлюватись у вказаному документі, а також вимог, яким він має відповідати. Поряд із цим, трудовий договір є досить гнучким трудово-правовим актом, котрий тісно пов'язаний із режимом регулювання відносин

найманої праці, особливостями діяльності підприємств, установ та організацій де така праця використовується, а також іншими моментами відповідного професійного напрямку. В окремих випадках до змісту, форми та порядку укладення і припинення дії вказаного документу висуваються додаткові, кваліфіковані вимоги. Подібний момент присутній в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, де трудовому договору відведено особливе місце і значення.

Окремі проблемні питання, пов'язані із спрощеним режимом регулювання трудових відносин, у своїх наукових працях розглядали В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, К. А. Рагулін, Р. О. Халфіна, О. М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на значну кількість теоретичних здобутків, у науковій літературі недостатньо опрацьованим є питання сутності та змісту трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

Мета статті полягає у тому, щоб з'ясувати сутність трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: з'ясувати сутність поняття «трудова угода»; розкрити положення норм чинного законодавства, яке регулює порядок укладення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. У сучасній юридичній науці договір приймає різні інтерпретації. Наприклад, К. А. Рагулін розглядає категорію у таких значеннях: 1) у функціональному – як угода двох або декількох осіб про встановлення, зміну або припинення прав та обов'язків (характеризує договір як нормативну угоду сторін і відображає його зміст); 2) у формальному – як документ, у якому висловлюється зміст договору (відображає форму фіксації угоди); 3) в онтологічному – договір як один із найважливіших юридичних фактів (визначає динаміку правовідносин)¹. С. Вавженчук наголошує на необхідності розуміння договору, як правовідношення: договір – це угода сторін, спрямована на виникнення, зміну та припинення правовідношення. «В поняття «договір», крім погодження волі двох чи кількох осіб, також мають бути включені їхні взаємні права та обов'язки», - вважає науковець². С. С. Святошнюк погоджуючись з даною точкою зору, вважає, що саме договірне правовідношення у будь-якому разі передбачає пряму або непряму кореляцію прав та обов'язків. Така кореляція не ставиться в залежність від того або іншого юридичного факту, що може бути підставою виникнення договірної правовідносини. Однак, юридичний факт у чистому вигляді є фактичною підставою для виникнення такого правовідношення у

¹ Рагуліна К. А. Поняття й сутність договору як правового явища загалом і джерела права зокрема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 47. Том 1. С. 42.

² Вавженчук С. Деякі ознаки договору як юридичного факту та договору-правовідношення. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2019. С. 10.

сукупності з нормативною підставою (відповідною нормою права)¹.

Одним із альтернативних підходів до визначення договору є так звана «актова теорія». Прибічники цієї теорії визначають договір як правовий акт. Так, наприклад, В. В. Іванов визначає договір, договірний акт у найширшому сенсі як спільний правовий акт, який являє собою оформлене вираження відокремлених узгоджених автономних волевиявлень двох або декількох формально рівних суб'єктів права, що встановлюють умови, виконання яких передбачається обов'язковим. Він підкреслює, що правовий акт – це не просто волевиявлення суб'єкта права, це волевиявлення, вчинене в певній формі. Волевиявлення становить основу правового акта, але сам акт є все ж таки оформленим вираженням волевиявлення. Найближчим родовим поняттям для правового договору є поняття «правовий акт» (або «юридичний акт»), надає таке визначення: «Правовий договір – це правовий акт, який учинено (укладено) двома або більше суб'єктами права (сторонами), висловлює їхню узгоджену волю і регулює правові відносини сторін між собою або також з іншими (третіми) суб'єктами права (особами), наділеними правами щодо сторін»².

Широкого опрацювання поняття договору отримало у цивільному праві. Згідно до статті 626 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 №435-IV договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Договір є одностороннім, якщо одна сторона бере на себе обов'язок перед другою стороною вчинити певні дії або утриматися від них, а друга сторона наділяється лише правом вимоги, без виникнення зустрічного обов'язку щодо першої сторони. Також договір можна вважати двостороннім, якщо правами та обов'язками наділені обидві сторони договору. До договорів, що укладаються більш як двома сторонами (багатосторонні договори), застосовуються загальні положення про договір, якщо це не суперечить багатосторонньому характеру цих договорів³.

Науковці-цивілісти, зокрема, О. В. Мороз, цивільно-правовий договір тлумачить як юридичний акт двох або більше осіб, заснований на їх погоджених діях, виражений у вільному волевиявленні, спрямований на досягнення єдиного правового результату, який полягає у встановленні, зміні і припиненні цивільних прав та обов'язків і зафіксований у встановленій законом формі⁴. С. О. Бородавський у своїх наукових працях доводить: «Цивільно-правовий договір – це юридичний акт двох і більше осіб, заснований на їх погоджених діях, виражений у вільному волевиявленні, зафіксований у встановленій законом формі і спрямований

¹ Святошнюк С. С. Поняття договору як одна із теоретичних основ правового регулювання надання фінансових послуг. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Вип. 69. С. 153.

² Рагуліна К. А. Поняття й сутність договору як правового явища загалом і джерела права зокрема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 47. Том 1. С. 42.

³ Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.

⁴ Мороз О.В. Поняття цивільно-правового договору. *Право і суспільство*. 2023. №1. С. 95.

на досягнення єдиного правового результату, який полягає у встановленні, зміні та припиненні цивільних прав і обов'язків»¹.

На наш погляд, договір – це юридичний акт волевиявлення двох рівноправних сторін на підставі чого вони вступають у правовідносини між собою, досягають домовленості з приводу якогось питання та визначають взаємні права та обов'язки. В залежності від сфери правовідносин, що виникають між сторонами, зумовлена галузева приналежність договору (цивільно-правовий, адміністративний тощо). Договір може існувати виключно в царині демократичності, добровільності, цілеспрямованості та взаємоповазі його учасників. Укладення договору має відповідати їх спільним цілям та бажанням, що в кінцевому випадку засвідчується юридично. При цьому, у своєму вихідному, теоретико-правовому значенні цей юридичний акт фактично є безформним, адже може приймати як вигляд документу, так і укладатись усно. Головним чинником в даному випадку виступає саме факт вираження волі сторін досягнути домовленостей та реалізувати свої права і обов'язки. Неважливо як саме вони засвідчать та опишуть цей акт, головне, щоб він був повністю виконаний.

Логічним є висновок, що трудовий договір в базовому розумінні – це юридичний акт за рахунок якого сторони вступають у трудові правовідносини, а предметом домовленостей є відповідна праця. КЗпП в цілому підтверджує дану точку зору та розширює її. Змісту трудового договору в кодексі присвячено окрему Главу III. В ній закріплено положення щодо сутності, форми, процедури укладення та розірвання, а також інших моментів пов'язаних із зазначеною категорією. Так, в статті 21 Кодексу вказано: трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - 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. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови

¹ Бородавський С. О. Укладення, зміна та розірвання договору у цивільному праві України : автореферат. дис... канд. юрид наук : 12.00.03. Харків : Національний університет внутрішніх справ, 2005. С. 15

розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України¹.

Досить часто визначення КЗпП піддається критиці з боку наукової спільноти, які бачать у трудовому договорі значно глибше юридичне явище. Наприклад, К. Ю. Мельник відмічає, що трудовий договір є центральним правовим інститутом трудового права. Його важливість полягає, передусім, у тому, що виникнення й існування трудових правовідносин, які є ядром предмета трудового права, закон пов'язує з укладенням працівником і роботодавцем трудового договору. Змістом трудового договору є умови, встановлені за домовленістю між сторонами трудового договору – працівником та роботодавцем. Розрізняють обов'язкові та додаткові умови трудового договору. Обов'язкові умови повинен містити будь-який трудовий договір. Такі умови мають бути погоджені сторонами. Якщо домовленість щодо них не досягнута, то трудовий договір не може вважатися укладеним. Додаткові умови сторони можуть включати або не включати в трудовий договір, оскільки трудовий договір може бути укладений і без них. Однак у випадку включення сторонами в зміст трудового договору додаткової умови це автоматично робить її обов'язковою для виконання. Сторони вільні у встановленні умов трудового договору. Разом із тим така свобода обмежується законодавчою заборонаю включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Наприклад, не можна в трудовий договір включати умову про встановлення розміру заробітної плати нижче мінімальної заробітної плати, визначеної законом².

К. Н. Гусов зазначає, що словосполучення «трудовий договір» має багатопланове значення, тобто вживається у різних значеннях в законодавстві та практиці, а також у правознавстві. І цю особливість не можна не враховувати під час обґрунтування поняття трудового договору. На думку К. Н. Гусова, трудовий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, посідає центральне місце в його системі і актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю. По-друге, трудовий договір являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності. По-третє, трудовий договір виступає як своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута. По-четверте, словосполучення «трудовий договір» вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства. По-п'яте, трудовий договір виступає в ролі

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

² Мельник К. Ю. *Трудове право України : підручник*. Харків : Діса плюс, 2014. С. 149–154.

головної юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків. І як такий трудовий договір може виступати як єдиний юридичний факт або у поєднанні з будь-якими іншими юридичними фактами: актом обрання, актом призначення тощо¹.

В розрізі основних індивідуальних ознак трудовий договір розглядає Д. В. Сичов, який доводить: «За юридичною природою трудовий договір є договором про працю між роботодавцем і найманим працівником. Він є універсальною моделлю найму. Будь-який працівник здає в найм власнику засобів виробництва (роботодавцю) свою здатність до праці. З точки зору права не має різниці чи працює особа за трудовим договором на державному підприємстві, установі, чи у колективному господарстві, чи у приватного власника. Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус, і будь-який роботодавець зобов'язаний дотримуватись всіх правил і гарантій щодо них, передбачених трудовим законодавством». Далі науковець доводить, що характерними ознаками трудового договору слід вважати наступні. По-перше, трудовий договір – це угода між двома сторонами (суб'єктами трудового права): працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. По-друге, трудовий договір містить основні права та обов'язки сторін. Працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. По-третє, трудовий договір укладається між рівноправними основними суб'єктами трудового права та спрямований на взаємовигідне задоволення їх потреб за рахунок один одного. Укладення трудового договору передбачає обопільну свободу вибору його сторін. По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення індивідуального трудового правовідношення. По-п'яте, трудовий договір є результатом специфічного прояву індивідуально-договірного методу правового регулювання трудових відносин, адже у змісті договору персоніфікуються такі умови, як: місце роботи, трудова функція тощо. По-шосте, трудовий договір – це договір, що характеризується особистим характером, а тому він гарантує, охороняє особистість найманого працівника від незаконних умов праці, що можуть спричинити працівнику як моральну, так і фізичну шкоду. По-сьоме, за допомогою трудового договору можна якнайшвидше, найоперативніше врахувати динаміку соціальних та виробничих умов, з якими стикаються сторони трудового договору у процесі праці. По-восьме, трудовий договір як документ, фіксує наміри сторін діяти певним чином. Права і обов'язки сторін встановлені в ньому реалізуються у їх подальших діях².

¹ 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. 166–167.

² Сичов Д. В. Індивідуальні трудові відносини : теоретично-правові аспекти: дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2009. С. 8–9.

О. І. Процевський вказує, що трудовий договір як юридичний факт відрізняється від інших юридичних фактів тим, що він є не тільки підставою виникнення трудових відносин, а й угодою про його зміст. Він має своєю метою долучити здатність до праці до загальної праці з метою задоволення особистих та суспільних потреб. Трудовий договір – це форма поєднання індивідуальних здібностей до праці із суспільною необхідністю праці. Отже, однією з функцій трудового договору як юридичного факту є виникнення трудових відносин, які обумовлюють правовий зв'язок між роботодавцем та працівником. Сутність цього факту базується на добровільному та взаємному волевиявленні сторін щодо використання сукупності фізичних, фахових і духовних здібностей працівника до праці на користь та в інтересах роботодавця¹.

Висновки. Таким чином, беручи до уваги положення КЗпП та наукові праці представників науки трудового права можна вказати, що трудовий договір суттєво відрізняється від категорії договору у загально-теоретичному змісті, що пов'язано із його наступними ознаками: по-перше, трудовий договір передбачає угоду з приводу виконання професійної, оплатної, трудової діяльності, здійснюваної систематично на підприємстві, в установі чи організації; по-друге, незмінними в усіх випадках є сторони трудового договору – працівник та роботодавець, які за рахунок укладення угоди вступають у трудові правовідносини та визначають договором склад взаємних прав та обов'язків; по-третє, трудовий договір є писаним документом, тобто, це юридичний акт, який має зовнішнє вираження та структуру; він укладається відповідно до вимог юридичної техніки; по-четверте, трудовий договір логічно вважати «обмежено вільним», адже значна частина його змісту, форма, обов'язкові умови, особливості використання в рамках окремих трудових правовідносин, строки, гарантії укладення – прямо визначаються КЗпП, можуть бути доповнені, але не порушені; по-п'яте, прямий та чіткий регламент має порядок укладення, припинення та розірвання трудового договору, що відбувається за наявності визначених КЗпП підстав та встановлених випадках.

Отже, трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин – це особливий письмовий юридичний акт – угода між працівником і роботодавцем за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

¹ Костюченко О. Є. Правове регулювання праці лікарів в умовах ринкової економіки: дис... канд. юрид наук : 12.00.05 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків. 2009. С. 93–94.

1. Бородовський С. О. Укладення, зміна та розірвання договору у цивільному праві України : автореферат. дис... канд. юрид наук : 12.00.03. Харків : Національний університет внутрішніх справ, 2005. 19 с.
2. Вавженчук С. Деякі ознаки договору як юридичного факту та договору-правовідношення. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2019. С. 6–11.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
4. Костюченко О. Є. Правове регулювання праці лікарів в умовах ринкової економіки: дис... канд. юрид наук : 12.00.05 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків. 2009. 201 с.
5. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
6. Мороз О.В. Поняття цивільно-правового договору. *Право і суспільство*. 2023. №1. С. 90–95.
7. Рагуліна К. А. Поняття й сутність договору як правового явища загалом і джерела права зокрема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 47. Том 1. С. 41–46.
8. Святошнюк С. С. Поняття договору як одна із теоретичних основ правового регулювання надання фінансових послуг. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Вип. 69. С. 150–155.
9. Сичов Д. В. Індивідуальні трудові відносини : теоретично-правові аспекти: дис... канд. юрид наук : 12.00.05. / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2009. 188 с.
10. Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2011. № 4 (7). С. 165–172.
11. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2024

Kostyantyn V. KOSINTSEV,

Postgraduate Student

(*Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine*)

EMPLOYMENT CONTRACT UNDER THE SIMPLIFIED LABOR REGULATION REGIME

It is emphasized that the employment contract differs significantly from the category of contract in the general theoretical sense, which is connected with its following features: firstly, the employment contract provides for an agreement on the performance of professional, paid, labor activities carried out systematically at an enterprise, institution or organizations; secondly, in all cases, the parties to the employment contract are unchanged - the employee and the employer, who enter

into labor relations through the conclusion of the agreement and determine the composition of mutual rights and obligations by the contract; thirdly, the employment contract is a written document, that is, it is a legal act that has an external expression and structure; it is concluded in accordance with the requirements of legal technique; fourthly, it is logical to consider an employment contract as "limitedly free", because a significant part of its content, form, mandatory conditions, features of use within the framework of individual employment relationships, terms, guarantees of conclusion are directly defined by the Labor Code and may be supplemented, but not violated; fifthly, the direct and clear regulation has a procedure for concluding, terminating and terminating an employment contract, which takes place on the grounds specified by the Labor Code.

It has been proven that an employment contract in the conditions of a simplified regime of regulation of labor relations is a special written legal act - an agreement between an employee and an employer under which the employee undertakes to perform the work specified in this agreement, and the employer undertakes to pay the employee a salary and provide working conditions necessary for performance of work

Keywords: *simplified regulatory regime, labor relations, employee, employer.*