

## УГОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ВПОРЯДКУВАННЯ ТЕРМІНІВ

**Мельничук Н.О.,**

*кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри цивільного та трудового права  
Київського університету права  
Національної академії наук України*

Стаття присвячена вивченню співвідношення понять „трудовий договір”, „трудова угода”, „угоди про працю”. Вивчається сутність, зміст та характерні ознаки трудової угоди. Досліджується історичний розвиток розуміння сутності та значення терміну „трудової угоди” та „угод про працю”. З’ясовується сучасний зміст вказаних термінів. Робляться висновки щодо доцільності вживання таких понять в трудовому праві.

**Ключові слова:** трудовий договір, трудова угода, угоди про працю, ознаки трудової угоди.

Статья посвящена изучению соотношения понятий „трудовой договор”, „трудовое соглашение”, „соглашения о труде”. Изучается сущность, содержание и характерные признаки трудового соглашения. Исследуется историческое развитие понимания сущности и значения понятия „трудовое соглашение”, „соглашения о труде”. Определяется современное содержание указанных понятий. Делаются заключения о целесообразности употребления таких понятий в трудовом праве.

**Ключевые слова:** трудовой договор, трудовое соглашение, соглашение о труде, признаки трудового соглашения.

The article is devoted to the analysis such definitions as "labour contract", "labour agreement", "labour transactions". The essence, context and particular features of labour agreement are researched. The historical development of realizing the essence and meaning such terms as "labour agreement" and "labour transactions" is examined. The current context of the mentioned terms is examined too. Conclusions concerning the using of such terms are drew in labour law.

**Keywords:** labour contract, labour agreement, labour transactions, features of labour agreement.

Метою проведення даного дослідження є визначення доцільності вживання в трудовому праві таких понять як „трудова угода” та „угоди про працю”. Задля досягнення поставленої мети в процесі наукового пошуку необхідно вирішити наступні завдання: вивчити точки зору на підняте питання авторів різних часів - від минулого століття до сучасності; з’ясувати у яких випадках зазвичай застосовуються вказані терміни; дослідити сутність та зміст, які вкладаються у дані поняття сьогодні; зробити висновки щодо доцільності вживання саме таких термінів у трудовому праві.

Сучасна практика регулювання трудових відносин все частіше вживає такі терміни як „трудова угода” та „угоди про працю”. Досить часто термін „трудова угода” вживається поряд із терміном „трудовий договір”, а іноді ним і підміняють останній. Нечітке розуміння сутності поняття „трудова угода” викликає непорозуміння при прийнятті на роботу і ще більше непорозуміння та конфліктів при зверненні за захистом своїх прав праців-

никами. Це ж саме можна сказати і про застосування терміну „угоди про працю”, чому сприяє нечітка визначеність співвідношення із поняттям „договори про працю”. Практична нагальність та актуальність питання зумовили вибір теми дослідження. Новизна обраної теми полягає у вивченні її із врахуванням найостанніших тенденцій в трудовій практиці.

При проведенні досліджень використовувалися висновки та точки зору О.Галиці, Н.М.Пархоменко, О. М. Дуюнової, В.Л.Прокопенко та інших.

Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Він містить норми щодо загального порядку укладення трудового договору; встановлює види трудових договорів; визначає умови зміни умов та порядок припинення трудового договору; тощо. Загальноприйнятою є позиція, з якою ми повністю згодні, що „трудовий договір є особливою формою регулювання трудових відносин, яка дає можливість враховувати особисті якості робітників та специфічні властивості

підприємств та установ” [1, с.47].

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України, трудовий договір - це є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, 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 та угодою сторін [2].

П.Д.Пилипенко вважає, що трудовий договір – „це двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін” [3, с. 77]. Відтак, трудовий договір визначається насамперед як угода. З цього приводу О.М.Дуонова вказує на звужене розуміння трудового договору Кодексом законів про працю України, як наслідок пропонує наступне: „ч. 1 ст. 21 КЗпП України необхідно викласти в наступній редакції: „За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і договором сторін” [4, с.23]. Вважаємо, що підтримання вказаної пропозиції є доцільним, оскільки вживання в зазначеній статті терміну „угода”, по-перше, дійсно звужує розуміння договору, встановлюючи, що тільки ті питання які досягаються шляхом угоди сторін є трудовим договором; по-друге, як показала практика, призвело до виникнення такого терміну як „трудова угода”, що викликало певні непорозуміння у правозастосовчій практиці.

Термін „трудова угода” вживається науковцями поряд з терміном „трудоий договір”. О. Галиця різко критикує такий підхід: „Термін „трудова угода” є надуманий практиками, він не передбачається трудовим законодавством” [5, с.41]. Автор обґрунтовує свою позицію таким чином: „Ст. 21 КЗпП України передбачає право працівника укладати трудовий договір на одному або декількох підприємствах, установах, організаціях, а також укладати трудовий договір особливої форми - контракт. Про трудову угоду тут не йдеться” [5, с.41]. Далі вчений підкреслює: „трудова угода не передбачається чинним законодавством і порушує права працівника” [5, с.42].

Дійсно, Кодекс законів про працю України встановлює лише єдиний спосіб реалізації права на працю громадянами - укладення трудового договору про працю на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Однак, Конституція України не встановлює способи, форми реалізації громадянами права на працю. Це дає підстави говорити про можливість існування декількох способів реалізації права на працю і відповідно різних угод із застосування праці. Разом з тим, висновок про існування різних угод із застосування праці виглядає логічним із тексту ст.9 КЗпП, де вказується, що „умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, є недійсними” [2]. Як видно, в зазначеній статті вживається термін „договори про працю”, а не трудовий чи/та колективний договір. Визначення даного терміну („договори про працю”) в трудовому законодавстві не міститься.

Теорія трудового права розрізняє два типи договорів: нормативний (угоди про норми) і договори - угоди як підстави виникнення правовідносин [6, с. 20-29]. Відтак, правове регулювання трудових відносин забезпечується договорами, що широко застосовуються при регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин [8, с. 76-77].

Слід відмітити, що сучасна наука трудового права також не завжди вважає угодою тільки трудовий договір. Наприклад, В.І.Прокопенко до угод відносить і колективний договір, і правила внутрішнього трудового розпорядку: „Умови праці на підприємстві встановлюються за допомогою різних правових форм: колективних договорів, інструкціями по охороні праці; положеннями про преміювання, положеннями про виплату винагороди за результатами річної роботи підприємства, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими угодами” [9, с.54].

Отже, можна зробити припущення, що у ст. 9 КЗпП України йдеться про договірне регулювання умов праці не лише за угодою сторін трудового договору, а й на рівні локального й централізованого регулювання. Адже „договір являє собою угоду двох або більшої кількості сторін про здійснення певних дій з метою досягнення особистих потреб шляхом встановлення змісту взаємних прав та обов'язків” [1, с.38]. Або ж як вірно зазначено О.М.Дуоновою, „кожний договір є угодою, але не кожна угода є договором” [4, с.24].

В цивільному праві (спільні корені трудового та цивільного права дозволяють звернутися щодо визначень основних розглядуваних нами термінів саме до цивільного права) загальноприйнятою є позиція, відповідно до якої угода - це юридичний акт, який являє собою правомірну юридичну дію, здійснену дієздатними особами та спрямовану на виникнення, зміну або припинення правовідносин [10, с. 116; 11, с. 73; 12, с. 80]. В трудовому праві угода має дещо інше значення.

Так, з одного боку, угоду можна трактувати як домовленість між сторонами. В такий спосіб розглядається угода в діючому Кодексі законів про працю: КЗпП закріпив договірний спосіб регулювання за угодою сторін при укладанні трудового договору, в тому числі і строкового, при встановленні випробування при прийнятті на роботу, при переведенні на іншу роботу, при припиненні трудового договору, встановленні неповного робочого часу, при залученні до надурочних робіт жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда та інвалідів, при виборі способу компенсації за роботу у вихідний день, при укладанні договорів про повну матеріальну відповідальність, при відправленні у відрядження жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років. Особливо велика роль в індивідуально-договірному регулюванні умов праці відведено контракту при прийнятті на роботу, яким строк його дії, права та обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору встановлюються угодою сторін.

З іншого, практика ввела у застосування поняття „трудої угоди”, „угоди про працю”. Це дало змогу розуміти угоди про працю як родове поняття, що об'єднує різноманітні договори із застосування праці, які відображають специфіку реалізації права на працю і, відповідно, певні форми його юридичного закріплення.

О.М.Дуонова пропонує проводити класифікацію угод про працю за такими критеріями: 1) за метою виникнення правовідносин та їх результатами угоди про працю поділяються на: а) договори про працю, що є підставою виникнення трудових правовідносин; б) договори про працю, що є підставою виникнення цивільних правовідносин; 2) за включенням працівника у відносини власності угоди про працю поділяються на: а) угоди

(договори) про найм праці (трудовий договір, контракт як вид трудового договору); б) договори про працю на своїх засобах та знаряддях виробництва (договір підряду, договір доручення, авторський договір (якщо інше не передбачено договором); в) угоди (договори) товариства або договори, що опосередковують сумісну трудову діяльність; 3) за ступенем особистої свободи й самостійності працівника в процесі його трудової діяльності угоди про працю поділяються на: а) договори про працю з обмеженням особистої свободи працівника в процесі його діяльності (трудовий договір, контракт як вид трудового договору); б) договори про працю без обмеження особистої свободи працівника в процесі його діяльності (договір підряду, договір доручення, авторський договір) [4, с.9].

Вважаємо, що слід доповнити класифікацію, яка пропонується: за суб'єктивним складом слід розрізняти: 1) індивідуальні договори (трудовий договір); 2) колективні договори та угоди. Відзначимо, що колективний договір є різновидом колективних угод. Це стає зрозумі-

лим при аналізі статті 2 Закону України „Про колективні договори та угоди” [13]. Отже, за суб'єктивним складом слід розрізняти: 1) індивідуальні договори (трудовий договір); 2) колективні угоди: а) генеральні; б) галузеві; в) регіональні; г) колективні договори.

Таким чином, будь-який договір, укладений в рамках трудових відносин, а також, укладений для регулювання трудових відносин, за своєю природою є угодою. Разом із тим, на практиці й трудовим договорам, і договорам підряду з фізичною особою надають форму „трудової угоди”, хоча застосування терміну „трудова угода” є неправомірним, оскільки він не передбачений трудовим законодавством. Термін „угоди про працю” не є тотожним терміну „трудові угоди”, а є комплексним об'єднуючим поняттям, що означає різноманітні договори із застосування праці, які відображають специфіку реалізації права на працю і, відповідно, певні форми його юридичного закріплення. Такі угоди про працю як колективний договір та трудовий договір виступають формою реалізації норм трудового права.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пархоменко Н.М. Договір у системі права України. Дис. канд. юрид. наук.: 12.00.01. - НАН України. Інститут держави і права ім. В.М. Корецького- Київ, 1998. – 202 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України - 1971. - №50. - ст. 375
3. Основи трудового права України/За ред. доктора юридичних наук, професора П.Д.Пилипенка - 2-е вид., випр. і доп. - Львів: „Магнолія плюс”, 2006 – 276 с.
4. Дуюнова О.М. Угоди про працю за трудовим законодавством України / 12.00.05. - Київський національний університет імені Тараса Шевченка - Київ, 2003 – 167 с.
5. Галиця О. Трудові відносини, їх відмінність від правових відносин інших галузей права // Юридичний журнал. - №9(39) - 2005. - С. 39-42.
6. Александров Н.Г. Договорной принцип социалистического труда // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. - М: ВЮЗИ, 1974. - С. 20-29.
7. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу про працю // Право України. - 1998. - № 3.
8. Никитинский В.И., Хохрякова О.С. Недействительность договоров о труде// Советское государство и право - 1979. - № 6. - С. 76-77.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. - Х.: Фірма «Консум», 1998.-480с.
10. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. - М: Госюриздат, 1958.
11. Александров Н.Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Ученые записки ВИУОН. - 1946. - Вып. 6.
12. Халфина Р.О. Значение и сущность договора в советском социалистическом гражданском праве. - М: Изд-во АН СССР. Ин-т права, 1954.
13. Закон України „Про колективні договори і угоди” зі змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, №36, ст. 361.