

УДК 349.22:331.106]:342.734

## РЕАЛІЗАЦІЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ ОСОБИ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

### REALIZATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF THE INDIVIDUAL IN THE FIELD OF EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF LABOR

**Валецька О.В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри історії та теорії держави і права  
Чорноморського національного університету  
імені Петра Могили*

Стаття присвячена дослідженню умов трудового договору, за допомогою яких реалізуються основні права працівника у сфері трудових відносин. Умови трудового договору можна класифікувати за різними підставами, однак в основу будь-якої класифікації покладено принцип поєднання імперативного та диспозитивного правового регулювання праці. Метою статті є дослідження особливостей правового регулювання змісту трудового договору, в якому закріплюються основні конституційні права особи у сфері праці.

**Ключові слова:** зміст трудового договору, обов'язкові та факультативні умови, згода сторін, державні гарантії у сфері праці, трудова функція.

Основним інститутом трудового права є трудовий договір, за допомогою якого працівник може реалізувати своє право на працю, тобто право вільно обирати або вільно погоджуватися на працю. Трудовий договір, залишаючись основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, є найоптимальнішим способом регулювання інтересів працівника та роботодавця. Умови трудового договору в сукупності становлять його зміст, в основу якого покладено принцип поєднання імперативного та диспозитивного правового регулювання. Проблеми правового регулювання умов трудового договору досліджуються в роботах Н.Б. Болотіної, П.Д. Пилипенка, С.Л. Повзун, Н.В. Мельницької, Т.В. Парпан, С.М. Булаха, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня, Б.С. Сличинського та

інших науковців. Однак сучасний етап реформування трудового законодавства передбачає проведення глибоких наукових досліджень кожного інституту трудового права, тому тема не втрачає своєї актуальності.

**Метою статті** є дослідження особливостей правового регулювання змісту трудового договору, в якому закріплюються основні конституційні права особи у сфері праці.

Скільки існує наукових підходів до визначення поняття «трудовий договір», стільки ж є і визначень змісту трудового договору. Н.Б. Болотіна визначає, що сукупність умов, які визначають взаємні права й обов'язки сторін, становить зміст трудового договору [1, с. 259]. П.Д. Пилипенко майже ідентично визначає зміст трудового договору як взаємні зобов'язання сто-

рін з огляду на визначення трудового договору в ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [2, с. 164].

Як слушно зазначає С.Л. Повзун, формування змісту трудового договору та порядок його зміни повинні відбуватися з дотриманням основних договірних принципів (вони відображаються в похідних умовах трудового договору), зокрема такого, що умови трудового договору не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони [3, с. 165]. Останній визначає, що саме похідні умови становлять зміст трудового договору в силу укладення останнього, регулюють взаємовідносини сторін трудового договору, надаючи їм цілий комплекс взаємних прав та обов'язків [3, с. 166].

Різні підходи до змісту трудового договору визначають і різні класифікації умов трудового договору. Традиційно, як це визначала Н.Б. Болотіна, всі умови поділяються на ті, що встановлені самими сторонами, і ті, що встановлені нормативно-правовими актами про працю [1, с. 259]. Перші ще за радянських часів склалися з обов'язкових (необхідних) і факультативних (додаткових). Однак Н.Б. Болотіна вважала такий поділ штучний за сутністю, оскільки всі умови встановлені угодою сторін, а отже, мали значення для них, тому повинні розцінюватися в аспекті усвідомлення того, що вони не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони [1, с. 260]. Погоджуючись з останнім висновком, професор П.Д. Пилипенко все ж таки залишається на традиційній позиції поділу умов трудового договору, однак зауважує, щодо у змісті трудового договору істотними повинні визнаватися обов'язкові й факультативні умови, оскільки, дійшовши згоди за усіма умовами, сторони фактом свого порозуміння надають цим умовам значення істотності [2, с. 167]. В основі такої традиційної класифікації

лежить критерій дійсності/недійсності трудового договору. У разі недовомовленості сторонами щодо обов'язкових умов трудовий договір вважається не укладеним.

Щодо визначення умов трудового договору, що встановлюються чинним законодавством України про працю, то думка теоретиків і практиків є єдиною – це державні мінімальні гарантії: розмір мінімальної заробітної плати, тривалість мінімальної щорічної оплачуваної відпустки, тривалість максимального робочого часу тощо.

Установлення необхідних умов трудового договору базується на поєднанні імперативних і диспозитивних засад, тоді як факультативні умови визначаються переважно через свободу суб'єктів трудового договору. Сутність договірної свободи полягає у праві сторін на їхній розсуд визначати умови та включати їх до трудового договору [4, с. 235]. Можна погодитися з таким твердженням, однак особливістю трудового права є відносний характер свободи трудового договору, який, як зазначає більшість науковців, походить від свободи праці як базового права, що закріплено в Конституції України. Свобода трудового договору – це: а) можливість працівника за особистим волевиявленням обрати місце роботи; б) можливість вибору професії й роду трудової діяльності; в) добровільне вирішення питання про роботу, укладення трудового договору, можливість розірвання його в будь-який час у встановленому законом порядку [5, с. 235]. С.Л. Повзун, аналізуючи погляди вчених радянського періоду, наводить аналогічну класифікацію умов, однак під іншою назвою. Усі умови залежно від порядку їх установлення поділяються на умови, що встановлюються сторонами, які домовляються (безпосередні умови), та умови, зміст яких не визначається сторонами, оскільки вони передбачені в законах та інших

нормативно-правових актах (похідні) [3, с. 166]. Безпосередні й похідні умови часто називають договірними та позадоговірними. Похідні умови, що становлять зміст трудового договору в силу укладення останнього, регулюють взаємовідносини сторін трудового договору, надаючи їм цілий комплекс взаємних прав та обов'язків [3, с. 166].

Серед обов'язкових умов трудового договору необхідно виділити такі: місце роботи, трудова функція, заробітна плата, строк дії трудового договору. Стосовно умови щодо вільного волевиявлення, то вона визначається від протилежного, тобто якщо буде встановлено, що трудовий договір укладено під фізичним або психічним примусом, фактично з порушенням принципу свободи волі, то він буде вважатися не чинним. У подальшому ми проаналізуємо ці умови, оскільки це необхідно для розкриття теми роботи.

Місце роботи зазвичай характеризує правовий статус роботодавця. П.Д. Пилипенко зазначає, що місце роботи має дещо абстрактний характер і вказує на відділ, дільницю, цех, а саме на роботодавця: завод, фабрика, університет тощо. Отже, місто роботи не являє чітко визначене місце в просторі на певній території, для нього не можна застосовувати таке поняття, як юридична адреса [2, с. 167]. Із цим твердженням не можна погодитися, оскільки юридична адреса є однією з істотних ознак юридичних осіб, які найчастіше є роботодавцями. І, нарешті, у разі звернення працівника до суду з позовом до роботодавця обов'язково вказується саме юридична адреса роботодавця. Н.Б. Болотіна визначає місцем роботи певне підприємство, установу, організацію, розташовані в певній місцевості й належні власнику [1, с. 260]. З унесеннями до трудового законодавства в 1988 році змінами змінився підхід до визначення статусу структурного підрозділу як до обов'язкової умови

трудового договору: він був прирівняний (за умови, що розташований у тій же місцевості) до робочого місця в сенсі його зміни в порядку переміщення без згоди працівника [6, с. 485].

За Н.В. Мельницькою, місцем роботи є розташоване в певній місцевості (населеному пункті) підприємство, установа, організація, наділені трудовою правоздатністю. якщо місцезнаходження підприємства, установи, організації не збігається з місцезнаходженням його виробничих об'єктів (дільниць, підрозділів) або місцем проживання працівників, особливості місця роботи обумовлюються в трудовому договорі й указуються в наказі (розпорядженні) під час прийому на роботу [6, с. 484].

Науковці наголошують, що місце роботи необхідно відрізнити від робочого місця. П.Д. Пилипенко визначає робоче місце як конкретне місце праці окремого працівника, яке характеризується окремими параметрами: цех, дільниця, відділ [2, с. 168]. Зміна місця роботи й робочого місця проводиться за різними правилами й тягне за собою різні юридичні наслідки [6, с. 484]. Так, якщо змінюється місце роботи як обов'язкова умова трудового договору, це буде вважатися переведенням, яке допускається лише за згодою працівника. Зміна робочого місця буде вважатися переміщенням, яке допускається без згоди працівника. Робоче місце є несуттєвою ознакою трудового договору. Однак можуть бути винятки. Мова йде про те, що робоче місце має для працівника важливе значення, стає об'єктом погодження (якщо структурні підрозділи юридичної особи-роботодавця розташовані в різних частинах або адміністративних районах міста), тоді умова про робоче місце набирає значення істотності й не може бути змінена в односторонньому порядку роботодавцем. У судовій практиці та науці трудового права вироблена позиція, відповідно до якої особливості місця

роботи (розташування об'єктів не за місцем знаходження підприємства) повинні бути обумовлені під час прийому на роботу, інакше переміщення з одного об'єкта на інший, розташований в іншій місцевості, є переведенням в іншу місцевість і потребує згоди працівника [6, с. 484]. Для подальшого усунення протиріч і незрозуміlostей доцільно в письмовому трудовому договорі чітко обумовлювати місце роботи й робоче місце працівника.

Найголовнішою умовою трудового договору є трудова функція, яка виражається через відповідні професію, спеціальність, кваліфікацію, є характеристикою самого працівника. Автори науково-практичного коментаря до КЗпП дослідили спробу законодавця змінити цей підхід у 2005 році під час уведення в дію Класифікатора професій, однак ці зміни не відбулися й законодавство України, як і раніше, оперує поняттям спеціальності і кваліфікації для найменування сукупності обов'язків, що зазвичай доручаються кожному окремому робітникові, і терміном «посада» для найменування комплексу робіт, виконуваних окремими службовцями [7, с. 184]. Трудова функція визначається згідно з низкою нормативно-правових актів, а також угодою сторін трудового договору, тому можна стверджувати, що роботодавець не цілком вільний у визначенні професій працівників, їхньої кваліфікації й кількості. У централізованому порядку встановлені:

а) професійні назви робіт згідно з Національним класифікатором професій, затвердженим Наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327 [8];

б) кваліфікаційні характеристики за посадами згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, Наказом Міністерства праці та соціальної політики України

від 29.12.2004 № 336 затверджений 1 випуск «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», останній випуск 80 «Соціальні послуги» затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України від 29.03.2017 № 518 [9].

Саме завдяки цьому, вважає Н.Б. Болотіна, забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад на різних підприємствах, установах, організаціях, оскільки вимоги, встановлені в цих нормативних актах, є обов'язковими для всіх роботодавців [1, с. 261]. Крім того, як слушно зазначає П.Д. Пилипенко, поняття професії, спеціальності, кваліфікації не можуть довільно трактуватися сторонами, тому що вони відомі наперед, засвідчуються спеціальними документами (дипломами, посвідченнями тощо) й за взаємною згодою сторони змінити їх не спроможні, більше того, для виконання некваліфікованих робіт ні професія, ні спеціальність, ні кваліфікація взагалі не беруться до уваги [2, с. 169]. Цей автор вважає, що професія, спеціальність і кваліфікація – це такі ж ознаки суб'єктивного характеру, як вік, освіта, знання іноземної мови, котрі переважно беруться до уваги під час укладення трудового договору. А до чинників об'єктивного характеру він зараховує відповідну посаду та виконувану роботу й робить висновок, що трудова функція характеризується поєднанням суб'єктивних та об'єктивних чинників [2, с. 170]. Ми загалом погоджуємося із запропонованим підходом, але заперечення викликає саме з'ясування суб'єктивності понять «професія», «спеціальність» і «кваліфікація», які, виходячи з вищезазначеного, встановлюються в централізованому порядку, не можуть бути змінені угодою сторін, є об'єктивними чинниками, хоча можливість набути їх і в подальшому реалізувати залежить від волі особи – суб'єктивного фактору.



Окремі науковці зазначають, що визначати трудову функцію через розкриття понять «професія», «спеціальність», «кваліфікація» є дещо загальним, і пропонують звузити це. С.Л. Повзун вважає слушною думкою О.Т. Барабаша та І.Д. Копайгори, що трудова функція – це не індивідуально визначена робота, а сукупність окремих трудових операцій, які об'єднані окремим видом трудових дій, предметів і метою досягнення наперед обумовлених результатів праці [3, с. 168]. Ми не погоджуємося з таким підходом, оскільки, по-перше, це визначення з позиції психології праці є визначенням самої трудової діяльності, а не трудової функції, що значно вужче, по-друге, у трудовому праві органічно поєднуються й державне, і договірне регулювання трудових відносин, що й полягає в установленні окремих операцій, мети тощо.

Наступною обов'язковою умовою трудового договору є угода про оплату праці. Право на своєчасне одержання винагороди за працю й на рівні не нижчому, ніж визначено законом, – конституційне право громадян. Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [10]. Це право належить до групи соціально-економічних прав, що, як справедливо зауважив В.Л. Костюк, за своєю сутністю закладають основи економічної незалежності України, а також визначають умови її соціального життя [11, с. 44].

Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю, а з іншого боку, наявність у працівника суб'єктивного права на отримання цієї винагороди за попередньо установленними нормами праці.

Власник або уповноважений ним орган чи роботодавець – фізична особа – не мають права в односторонньому порядку приймати рішення

з оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Конкретизація умов оплати праці для окремого працівника провадиться під час укладення трудового договору. У процесі укладення трудового договору розмір оплати праці встановлюється угодою сторін з урахуванням колективного договору.

Наступною необхідною умовою є умова про строк дії договору. Позиції науковців розділилися. Н.Б. Болотіна вважає це необхідною умовою, обґрунтовуючи це тим, що, за загальним правилом, трудовий договір укладається на невизначений строк, це впливає з норми ст. 21 КЗпП. Отже, законодавець чітко сформулював свою прихильність до звичайного трудового договору [1, с. 270]. Якщо працівник приймається на певний строк, умова про це має бути вказана в наказі про прийняття на роботу, з яким працівник повинен бути ознайомлений під розписку, інакше вважається, що він прийнятий на невизначений строк.

На сучасному етапі розвитку трудового права значно збільшується обсяг індивідуально-договірних регулювань його умов, хоча не можна відмовлятися від можливості встановлення їх за допомогою централізованого регулювання відповідного рівня. Попри спроби змінити традиційний підхід до класифікації змісту трудового договору, він залишається найбільш вдалим і повним, оскільки в його основу покладено принцип чинності або нечинності трудового договору й саме можливості або неможливості існування трудових відносин. За такого підходу всі умови поділяються на ті, що встановлені самими сторонами, і ті, що встановлені нормативно-правовими актами про працю. Перші склалися з обов'язкових (необхідних) і факультативних (додаткових). Проведений аналіз дав змогу виділити серед

обов'язкових умов трудового договору такі: місце роботи, трудову функцію, заробітну плату, строк дії трудового договору. До факультативних належать

будь-які умови за пропозицією сторін: випробування, заборона роботи за сумісництвом, нерозголошення комерційної таємниці тощо.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-ге вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с.
2. Трудове право України: Академічний курс: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 536 с.
3. Повзун С.Л. Зміст трудового договору як сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін. Університетські наукові записки. 2006. № 2. С. 165–170.
4. Тиха А.П. Окремі питання визначення і зміни змісту трудового договору. Право та інновації. 2016. № 1. С. 233–237.
5. Трудове право України: Академ. курс: підручник / А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжжана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. 608 с.
6. Мельницька Н.В. Місце роботи і робоче місце: основні правові ознаки. Університетські наукові записки. 2012. № 1. С. 482–488.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський; керівник авт. кол. В.Г. Ротань. 8-ге вид., доп. та перероб. Київ: А.С.К., 2008. 944 с.
8. Національний класифікатор професій, затверджений Наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada> (станом на 01.11.2017).
9. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 року № 336 затверджений 1 випуск «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0784-17> (станом на 24.01.2018).
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 28.06.1996. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 43.11.
11. Костюк В.Л. Особливості Конституції України як джерела трудового права України. Наукові записки. Серія «Юридичні науки». Київ: Видавничий дім «КМ Академія», 2005. Том 38. С. 41–47.

Статья посвящена исследованию условий трудового договора, с помощью которых реализуются основные права работника в сфере трудовых отношений. Условия трудового договора можно классифицировать по разным основаниям, но в основу любой классификации заложен принцип соединения императивного и диспозитивного правового регулирования труда. Целью статьи является исследование особенностей правового регулирования содержания трудового договора, в котором находят свое закрепление основные конституционные права личности в сфере труда.

**Ключевые слова:** содержание трудового договора, обязательные и факультативные условия, согласие сторон, государственные гарантии в сфере труда, трудовая функция.

The article is devoted to the study of the terms of labor contract with a help of which the basic rights of the employee in the field of labor relations are realized. The terms of a labor contract can be classified on various grounds, but the basis of any classification is the principle of the combination of imperative and dispositive juridical regulation of labor. The purpose of the article is to study the peculiarities of the legal regulation of the content of the labor contract, which finds its consolidation of the basic constitutional rights of the individual in the field of labor.

**Key words:** content of the labor contract, compulsory and elective terms, agreement of the parties, state guarantees in the field of labor, labor function.

---

Актуальні питання конституційно-правового статусу людини і громадянина