



Яна Володимирівна СІМУТІНА,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник відділу проблем
цивільного, трудового та підприємницького права
Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України (м. Київ),
yana_simutina@ukr.net

УДК 349.2

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ЮРИДИЧНИЙ ФАКТ

Досліджується трудовий договір як основний юридичний факт трудового права, що визначає специфіку цієї галузі. Констатується, що трудові правовідносини не можуть виникнути внаслідок такого виду юридичних фактів, як події. Трудовий договір належить до групи юридичних актів та може бути укладений лише в результаті правомірних, вольових дій його сторін. Крім того, обґрунтовується, що за своєю сутністю трудовий договір є складним юридичним фактом. Окрему увагу приділено дослідженню питання співвідношення трудового договору і трудового правовідношення та вказано на відмінність цих понять. Зроблено висновок, що трудовий договір самостійно або в сукупності з іншими юридичними фактами завжди є правовою основою для виникнення як власне трудових, так і пов'язаних з ними правовідносин. Проаналізовано норми проекту Трудового кодексу України, присвячені підставам виникнення трудових правовідносин, сформульовані пропозиції щодо їх удосконалення.

Ключові слова: трудовий договір, юридичний факт, трудове правовідношення, дія, юридичний акт, виникнення трудових правовідносин.

Трудовий договір як центральний інститут галузі є чи не найбільш дослідженою категорією в науці трудового права, однак і надалі привертає до себе увагу вчених, як в силу свого значення для регулювання трудових відносин, так і з огляду на трансформації, що відбуваються в суспільному житті.



У всіх галузях права та галузевих юридичних науках є базові юридичні конструкції, що визначають галузеву самостійність цих правових утворень. Для трудового права — це трудовий договір. Трудовий договір як базова галузева теоретична конструкція об'єднує і зв'язує всі структурні підрозділи трудового права (робочий час і час відпочинку, охорону праці, заробітну плату тощо). Юридична конструкція трудового договору свідчить про її галузеву юридичну своєрідність [1, с. 155].

Значний внесок у дослідження трудового договору зробили такі українські вчені, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишневецька, О. В. Данилюк, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, Б. А. Римар, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Безумовно, трудовий договір є складним явищем і розглядається науковцями в різних аспектах, таких як:

- 1) основний інститут трудового права та законодавства;
- 2) угода про працю між працівником та роботодавцем;
- 3) форма реалізації права на працю;
- 4) регулятор трудових відносин;
- 5) юридичний факт — підстава виникнення трудових правовідносин.

Трудовий договір, як зазначає Е. М. Бондаренко, на відміну від трудового правовідношення як теоретичної абстракції, є також документом [2, с. 45].

Досліджуючи проблеми договірної регулювання трудових відносин у сучасних економічних умовах, Н. О. Мельничук навіть віднесла трудовий договір до форм реалізації норм права [3, с. 106]. Однак погодитися з таким висновком не можна, адже в теорії права під реалізацією норм права прийнято розуміти втілення приписів правової норми в діяльності суб'єктів права та виділяється чотири основні форми реалізації норм права, а саме: використання, дотримання, виконання і застосування [4, с. 783].

Останнім часом у літературі можна зустріти визначення трудового договору через термін «правочин». Так, В. Л. Костюк пише: «За своєю суттю трудовий договір є правочином, за яким його сторони (працівник і роботодавець) фіксують істотні та факультативні умови» [5]. Однак, на нашу думку, використання терміна «правочин» на позначення трудового договору є недостатньо обґрунтованим, враховуючи існуючу наукову дискусію серед теоретиків трудового права щодо неприйнятності теорії «трудова правочинів».

Враховуючи унікальність та багатоаспектність юридичної конструкції трудового договору, слід наголосити, що в межах цього дослідження основна увага буде приділена трудовому договору в контексті юридичних фактів.

На етапі виникнення трудових правовідносин як одній зі стадій правового регулювання, юридичні факти настають у правовій дійсності,



в результаті чого учасники відносин набувають трудових прав і обов'язків.

Як стверджує П. Д. Пилипенко, група правостворюючих фактів у трудовому праві є чи не найбільшою з-поміж інших груп, визначених за ознакою юридичних наслідків. Це зумовлено тим, що норми трудового права передбачають найрізноманітніші обставини, які можуть породжувати відповідні правовідносини, котрі, у свою чергу, вважаються юридичними фактами і, таким чином, приводять до виникнення суб'єктивних прав і обов'язків їх учасників. Серед них трудовий договір взагалі є чи не найголовнішим юридичним фактом усього трудового права [6, с. 17].

Слід вказати, що трудові правовідносини не можуть виникнути внаслідок такого виду юридичних фактів, як події (незалежно від їх різновиду — відносні чи абсолютні). Важко уявити також ситуацію, коли подія може входити до правостворювального юридичного складу, що зумовлює виникнення трудових правовідносин.

Отже, юридичним фактом, який зумовлює виникнення трудових правовідносин, є дія суб'єктів. Враховуючи існуючу класифікацію юридичних фактів — дій на неправомірні та правомірні, а останніх — на юридичні вчинки та юридичні акти, необхідно уточнити, що правостворювальною дією для виникнення трудових правовідносин може бути лише юридичний акт, який, на відміну від юридичного вчинку, завжди прямо спрямований на досягнення правового результату. Таким юридичним актом відповідно до ст. 21 чинного Кодексу законів про працю України та ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658) є трудовий договір або ж трудовий договір у сукупності з іншими юридичними фактами.

М. Г. Александров у своїй монографії «Трудове правовідношення» главу четверту присвятив підставам виникнення трудових правовідносин, розглянувши їх види, а саме — соціалістичний трудовий договір, підстави виникнення кооперативно-колгоспних трудових правовідносин, акти радянського державного управління [7, с. 219–257].

При розгляді проблеми функціонування юридичних фактів, зокрема, на етапі виникнення трудових правовідносин, не можна не згадати роботу В. М. Скобелкіна «Трудові правовідносини», в якій висловлюється думка про можливість виникнення трудових правовідносин і без трудового договору, зокрема, при залученні до роботи в умовах надзвичайного стану, коли, як пише дослідник, має місце «трудова повинність», при працевлаштуванні на роботу в рахунок квоти тощо [8, с. 92–93].

Однак у світлі як чинного законодавства, так і положень проекту Трудового кодексу такі погляди на сьогодні виглядають не зовсім переконливо. Так, згідно з ч. 2 ст. 4 проекту не є примусовою працею, а тим більше «трудовою повинністю» робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану. Щодо випадків, коли трудові відносини можуть виникати, без згоди роботодавця, то, на нашу думку, їх слід розглядати як виняток,



передбачений державою з метою захисту інтересів окремих категорій працівників.

Оскільки поняття трудового договору як юридичного факту тісно пов'язане з поняттям трудового правовідношення, не можна не зупинитися на їх співвідношенні. Ця проблема достатньо ґрунтовно вивчалася як у науці радянського трудового права, так і за часів незалежної України. Однак не можна стверджувати, що на сьогодні вчені-трудовики мають єдине узгоджене бачення цього питання.

Співвідношення змісту трудового договору і трудового правовідношення як форми існування суспільно-трудоного відношення одним з перших ще у 1979 році дослідив О. Процевський у своїй фундаментальній науковій праці «Предмет радянського трудового права» [9, с. 60].

Згодом А. Р. Мацюк у монографії «Трудові правовідносини розвиненого соціалістичного суспільства», посилаючись на О. І. Процевського, дійшов висновку, що «трудовий договір є не тільки юридичним фактом, який породжує виникнення конкретного трудового правовідношення, але й юридичною основою для розповсюдження на відносини сторін всього трудового законодавства. Звідси правомірною є теза про те, що трудове правовідношення є продуктом взаємодії двох соціальних явищ — трудового права і трудового відношення, оскільки суспільно-трудоное відношення — це синтез матеріального змісту та його вольового опосередкування, якому і надається правова форма [10, с. 90]. Проте, на відміну від О. І. Процевського, трудовий договір і трудове правовідношення як результат його продовження, А. Р. Мацюк вважає взаємообумовленими, що в цілому становлять одне явище. «Можна сказати, — писав він, — що трудовий договір — це трудове правовідношення у статиці, а трудове правовідношення — це трудовий договір у динаміці» [10, с. 91].

В. В. Жернаков, підтримуючи погляди О. І. Процевського, зазначав, що слід розрізняти трудовий договір і трудове правовідношення, які є тісно пов'язаними, але різними явищами [11, с. 20].

«З точки зору юридичної форми, — пише В. Д. Шахов, — трудовий договір є угодою, що має достатньо визначений зміст, який не збігається повністю зі змістом трудового правовідношення» [12, с. 134].

Більш аргументованою є позиція тих вчених, які вважають, що зміст трудового договору та зміст трудового правовідношення не збігаються за обсягом. Таку ж позицію займає, зокрема, Е. М. Бондаренко, яка пише: «Трудовий договір, будучи укладеним і породжуючи таким чином трудове правовідношення, як би впускає у свій зміст ті права та обов'язки, які до того були неперсоніфікованими, «нікому не належали», і встановлює їх приналежність конкретним суб'єктам конкретного правовідношення. Джерело неспівпадіння у змісті обох понять треба шукати у приватно-публічній природі трудового права» [4, с. 55].



А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова також зазначають, що зміст трудового договору утворює сукупність усіх його умов, які визначають права та обов'язки сторін, а змістом трудового правовідношення є права та обов'язки його суб'єктів, що визначаються трудовим договором і трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, які містять норми трудового права, колективними договорами, угодами, локальними актами. Відповідно зміст трудового правовідношення є ширшим, ніж договірні зобов'язання сторін [13, с. 714].

Цікавою є також думка Н. Д. Гетьманцевої про те, що трудовий договір в силу своєї основної властивості юридичного факту, «створивши трудове правовідношення — категорію предмета, сам починає його регулювати як категорія методу. При цьому вказує дослідниця, що змістова частина трудового договору застосовується переважно в безпосередньому зв'язку із законом або під його дією» [14, с. 527].

Таким чином, поняття трудового договору і трудового правовідношення не є тотожними, адже у механізмі правового регулювання трудовий договір не може одночасно виконувати дві різні функції — юридичного факту і правовідношення.

Трудовий договір як самостійний юридичний факт або в сукупності з іншими юридичними фактами завжди виступає правовою основою для виникнення як індивідуальних трудових, так і пов'язаних з ними відносин. Так, наприклад, до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання своїх трудових обов'язків може бути притягнена лише особа, з якою укладений трудовий договір.

Передусім трудовий договір як юридичний факт потрібно відносити до групи юридичних актів. Він укладається в результаті правомірних, вольових дій його сторін, які прагнуть досягнення одного результату — виникнення трудових правовідносин. При цьому, як зазначає П. Д. Пилипенко, вільне волевиявлення кожної зі сторін є обов'язковим для виникнення трудових правовідносин. Воно передбачає досягнення учасниками переддоговірних відносин взаємної згоди за усіма умовами трудового договору [6, с. 37]. При цьому трудовий договір може бути як самостійним юридичним фактом, так і елементом юридичного фактичного складу.

Серед представників науки трудового права існують різні погляди на питання щодо віднесення трудового договору до складного юридичного факту. На думку В. В. Єрмоєнка та О. В. Данилюка, трудовий договір виступає у якості складного юридичного факту, оскільки елементи, які його складають, є ознаками, котрі виражають волевиявлення майбутніх суб'єктів трудових правовідносин [15, с. 10; 16, с. 66].

П. Д. Пилипенко вважає таке твердження непереконливим, бо якщо й далі дотримуватися такої думки, то, на його думку, наприклад, у цивільному праві будь-який договір можна відносити до складних юридичних фактів виникнення майнових правовідносин, що робити не можна [6, с. 37].

На нашу думку, трудовий договір як підставу виникнення трудових правовідносин, що складається з таких елементів, як: заява працівника



про прийняття на роботу, видання роботодавцем наказу (розпорядження) про прийняття на роботу, ознайомлення працівника з наказом, проведення інструктажу, фактичний початок роботи — можна розглядати як складний юридичний факт.

У ст. 21 чинного КЗпП України згадується лише трудовий договір. Інші юридичні факти, що входять до юридичних фактичних складів разом з трудовим договором (обрання за конкурсом, призначення на посаду тощо), передбачені іншими нормативними актами про працю. Більш чітко це питання врегульовано в проекті Трудового кодексу, в ч. 2 ст. 31 якого визначено: «Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) результатів конкурсу;
- 4) рішення суду».

Зауважимо, що наведений перелік є вичерпним, хоча не можна стверджувати, що він повною мірою охоплює всі юридичні факти, які можуть породжувати виникнення трудових правовідносин. Наприклад, у ньому чомусь не знайшла відображення така підстава укладення трудового договору, як направлення на роботу осіб, які потребують соціального захисту, в рахунок броні чи квоти. Водночас у ч. 1 ст. 54 проекту така можливість згадується в контексті заборони застосовувати конкурсний відбір у разі прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне доповнити вказану норму проекту принаймні ще однією підставою для укладення трудового договору, а саме: «Направлення на роботу осіб в рахунок броні чи квоти», а також залишити перелік підстав виникнення трудових правовідносин відкритим, додавши до змісту вказаної норми слова «та в інших випадках, передбачених законодавством».

З огляду на викладене вище, використовуючи цитату теоретика права С. А. Зінченка, висловлену ним щодо будь-якого юридичного факту [17, с. 46–47], можна зазначити, що трудовий договір як юридичний факт у механізмі правового регулювання «одночасно виконує три функції: по-перше, «приймає» енергію об'єктивного права, по-друге, перетворює її у «свою енергію», по-третє, «своєю енергією» породжує трудові правовідносини».

Подальше вивчення трудового договору в аспекті юридичних фактів сприятиме не тільки практичному вдосконаленню трудового законодавства, а й розвитку теорії сучасного трудового права.



Список використаних джерел

1. *Лушников, А. М.* Договори в сфере семьи, труда и социального обеспечения [Текст] : учеб. пособ. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. — [2-е изд., перераб и доп.]. — М. : Проспект, 2010. — 432 с.
2. *Бондаренко, Э. Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения [Текст] / Э. Н. Бондаренко. — СПб. : Юридический центр Пресс, 2004. — 226 с.
3. *Мельничук, Н. О.* Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах [Текст] : монограф. / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник [Текст] / за ред. Ю. С. Шемшученка. — [2-ге вид., перероб. в доп.]. — К. : Юридична думка, 2012. — 1020 с.
5. *Костюк, В. Л.* Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект [Текст] / В. Л. Костюк // Наукові записки. Том 168, Юридичні науки / Національний університет «Києво-Могилянська академія». — К. : [ВПЦ НАУКМА], 2015. — С. 134–138.
6. *Пилипенко, П. Д.* Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин [Текст] / П. Д. Пилипенко. — К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. — 146 с.
7. *Александров, Н. Г.* Трудовое правоотношение [Текст] : монограф. / Н. Г. Александров. — М. : Проспект, 2009. — 334 с.
8. *Скобелкин, В. Н.* Трудовые правоотношения [Текст] / В. Н. Скобелкин. — М. : Вердикт, 1999. — 372 с.
9. *Процевский, А. И.* Предмет советского трудового права [Текст] / А. И. Процевский. — М. : Юридическая литература, 1979. — 223 с.
10. *Мацюк, А. Р.* Трудовые правоотношения развитого социалистического общества [Текст] : монограф. / А. Р. Мацюк. — К. : Наукова думка, 1984. — 279 с.
11. *Жернаков, В. В.* Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики [Текст] / В. В. Жернаков // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжн. наук.-практ. конф., Харків, 3–4 жовтня 2014 р. / за заг. ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2014. — С. 20–35.
12. *Шахов, В. Д.* Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» [Текст] / В. Д. Шахов // Советское государство и право. — 1980. — № 6. — С. 133–136.
13. *Лушников, А. М.* Курс трудового права [Текст] : учеб. : [в 2 т.] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Статут, 2009. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 879 с.
14. *Гетьманцева, Н. Д.* Особливості правового регулювання трудових відносин [Текст] : монограф. / Н. Д. Гетьманцева. — Чернівці : Технодрук, 2015. — 592 с.
15. *Єрмоєнко, В. В.* Підстави виникнення трудових правовідносин [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Єрмоєнко ; Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого. — Х., 1998. — 18 с.
16. *Данилюк, О. В.* Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 /



- Данилюк Олександр Васильович ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. — К., 2007. — 202 арк.
17. Зинченко, С. А. Юридические факты в механизме правового регулирования [Текст] / С. А. Зинченко. — М. : Волтерс Клувер, 2007. — 152 с.

Надійшла до редакції 11.07.2016

Симутина Я. В. Трудовой договор как юридический факт

Исследуется трудовой договор как основной юридический факт в трудовом праве, определяющий специфику данной отрасли. Констатируется, что трудовые правоотношения не могут возникнуть вследствие такого вида юридических фактов, как события. Трудовой договор относится к группе юридических актов и может заключаться только в результате правомерных, волевых действий его сторон. Кроме того, обосновывается, что по своей сути трудовой договор является сложным юридическим фактом. Отдельное внимание уделяется исследованию вопроса соотношения трудового договора и трудового правоотношения, указывается на их различие. Сделан вывод о том, что трудовой договор самостоятельно либо в совокупности с иными юридическими фактами всегда выступает правовой основой для возникновения как индивидуальных трудовых, так и связанных с ними правоотношений. Проанализированы нормы проекта Трудового кодекса Украины, регулирующие основания возникновения трудовых правоотношений, сформулированы предложения по их усовершенствованию.

Ключевые слова: трудовой договор, юридический факт, трудовое правоотношение, действие, юридический акт, возникновение правоотношения.

Simutina, Y. V. The Employment Contract as a Legal Fact

The article investigates the employment contract as the main legal fact in labour law that defines the specifics of this branch. It is stated that the employment relationship can occur because of such legal facts as events. The employment contract belongs to the group of legal acts and can only be the result of legitimate, voluntary actions of its parties. In addition, it is proved that at its core, an employment contract is a complex legal fact. Special attention is paid to study the question of the relationship of the employment contract and the employment relationship, indicated by the difference between them. It is concluded that the employment agreement alone or together with other legal facts is always a legal basis for the emergence of the employment and related relationships. The norms of the draft Labour code of Ukraine are analyzed, which regulate the grounds for the emergence of labour relations and proposals for their improvement are formulated.

Keywords: employment contract, the legal fact, employment relationship, an action, a legal act, the emergence of relationship.

