

Швець Микола Миколайович

студент 2-го курсу

*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
здобувач вищої освіти ННІ права та інноваційної освіти*

ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

На сьогодні, особливо актуальним є постановка проблематики трудових договорів у сфері працевлаштування. Сторонами таких угод залишаються традиційно працівник та роботодавець як суб'єкти таких правовідносин.

Актуальність даної тематики визначається соціальною роллю принципів трудового законодавства та їх значущістю. На сьогодні, і досі не існує усталеного погляду щодо розуміння законності та верховенства права у цій сфері. Невирішеними залишаються питання: Чи всі прийняті по усталеній законодавством процедурі нормативно-правові акти є законними? Та чи всі законні акти є такими, що відповідають принципу верховенства права? Відповіді на зазначені питання можна прослідкувати у працях таких науковців, як Н. Б. Болотіної, О. Гевела, С. Сільченка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка та інших.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [2]. 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 [8, с. 366].

Водночас такі взаємовідносини урегульовані не виключно Кодексом законів про працю, а й Цивільним кодексом України, Законами України та іншими нормативно-правовими актами у сфері працевлаштування особи. При цьому основоположну роль відіграють принципи та умови розмежування видів трудових договорів [7, с. 376].

Класифікація індивідуальних угод у трудовому праві була здійснена О. К. Безіною, яка запропонувала всі індивідуально-договірні угоди поділити на декілька груп, а саме таких, як:

- основні;
- додаткові.

Вищезазначені угоди можна також класифікувати залежно від їхнього зв'язку з трудовим законодавством. А отже такі, що можуть, змінювати, започатковувати та припиняти правовідносини, визначені трудовим законодавством або ж такі що характеризують їх стабільність протягом певного періоду часу [4, с. 90].

Залежно від ініціатора індивідуальної угоди виділяються угоди, в яких ініціатором може виступати або будь-яка із сторін, або тільки одна із сторін.

В науці трудового права індивідуальні трудові договори класифікуються також за сферами трудової діяльності, за суб'єктним складом, характеристикою сторін трудового договору.

Можна також зазначити таку класифікацію, яка визначає сферу договорів про працю за наступними критеріями:

1) залежно від способу здійснення трудових прав: на індивідуальні та колективні;

2) залежно від відношення до трудового договору: основні (власне трудові договори) та похідні (інші угоди про працю);

3) залежно від строку: договори, що укладаються на невизначений строк, і строкові договори;

4) залежно від категорій працівників і роботодавців (сфер трудової діяльності): трудові договори з працівниками транспорту, медичними, науковими, педагогічними працівниками та ін.);

5) залежно від ступеня обов'язковості хоча б для однієї із сторін: вільні та обов'язкові [3, с. 59].

У деяких випадках можна говорити про ті договори, які мають трудовоправову природу і регламентуються нормами трудового права. До прикладу, до таких не належать «змішані», що, поєднують елементи різних цивільно-правових і трудового договорів. Мова ведеться про відносини з діяльності персоналу, договори з директорами організацій, членами колегіальних виконавчих органів організації, професійними спортсменами та ін.

Концепція змішаних договорів підтримується всім науковим середовищем. Можливість включення до змісту трудового договору цивільно-правових умов, визнання його свого роду комплексним юридичним фактом і комплексним джерелом права [10, с. 10].

Згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» розрізняють такі колективні угоди:

- генеральна угода, що укладається на державному (всеукраїнському) рівні;
- галузеві угоди, що укладаються на галузевому рівні;
- регіональні угоди, що укладаються на регіональному (адміністративно-територіальному) рівні [5, с. 20].

До колективних переговорів в Україні на сьогоднішній день приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. У цілому, за роки незалежності в Україні було укладено декілька Генеральних угод. На сьогодні, досить поширена є практика укладання між працівниками – профспілками та роботодавцем колективних угод та їх реалізація в контексті відносин. До прикладу можна навести медичну сферу, де укладення колективного договору є ліцензійною умовою для провадження закладом охорони здоров'я медичної практики.

Сфера укладання колективного договору визначена у ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» [1] – зазначається, що він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи. Колективний договір також може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Отже, лише два чинники – використання найманої праці і наявність статусу юридичної особи – визначають сферу укладання колективного договору [6, с. 30].

Проте і науковцями, і практиками трудового права вистояється думка про необхідність внесення змін до законодавства, які б дозволяли укладати колективні договори також з роботодавцями – фізичними особами-підприємцями, що мають працівників. Закон України «Про колективні договори і угоди», який визначає правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів, передбачає укладання колективних договорів, угод на добровільній основі, що відповідає нормам Конвенцій Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною [9, с. 33].

Отже, відповідно до вищезазначеного, трудові договори є особливим різновидом угод із особливими умовами, предметом та суб'єктами. Важливим аспектом регулювання даних відносин є визначення їх різновидів, форми та змісту щодо укладання таких договорів.

Виділяють такі види трудових договорів:

1) залежно від способу здійснення трудових прав: на індивідуальні та колективні;

2) залежно від відношення до трудового договору: основні (власне трудові договори) та похідні (інші угоди про працю);

3) залежно від строку: договори, що укладаються на невизначений строк, і строкові договори;

4) залежно від категорій працівників і роботодавців (сфер трудової діяльності): трудові договори з працівниками транспорту, медичними, науковими, педагогічними працівниками та ін.);

5) залежно від ступеня обов'язковості хоча б для однієї із сторін: вільні та обов'язкові.

Види трудових договорів зазначені у нормах КЗпП, а саме ст.ст. 21, 23, 60-1, 60-2 [2].

Відповідно, говорячи про трудові договори, ми завжди маємо на увазі певну імперативність цих відносин та методи підпорядкування, коли працівник все таки перебуває у певному підпорядкуванні від роботодавця. Однак, при цьому, важливим компонентом таких відносин є їх диференціація, в залежності від виду договору.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 № 3356-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 29.05.2022).

2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.05.2022).

3. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України*. 2012. – № 4. С. 89-93.

4. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору. *Юридична Україна*. 2017. № 3. С. 64-70.

5. Лазор В. В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 22 с.

6. Міщук М. О. реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 22 с.

7. Нечипоренко А. Нормотворча діяльність у правовій державі. *Публічне право*. Київ, 2012. № 4(8). С. 375-381.

8. Падалка Р. О. Верховенство права як основоположний принцип демократичної та правової держави. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Київ, 2012. № 24. С. 365-371.

9. Свічкарьова Я. В. Деякі аспекти застосування контрактної форми трудового договору в акціонерних товариствах. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2015. № 2. С. 29-36.

10. Сільченко С. Окремі питання застосування законодавства про строковий трудовий договір у судовій практиці. *Юридичний радник*. 2017. № 5(19). С. 58-63.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Бондар О. С.