



Пилип Пилипенко

доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України,
завідувач кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(Львів, Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3382-3033>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/GMX-3153-2022>
pylyp.pylypenko@lnu.edu.ua

DOI: 10.33498/opus-2024-05-091

УДК 349.2

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Анотація. Україна – єдина з держав на пострадянському просторі, яка все ще продовжує використовувати для регулювання трудових відносин ухвалений у 1971 р. Кодекс законів про працю. Попри усі зміни й доповнення, що були внесені до цього нормативного акта за більш ніж півстолітній період функціонування, він сьогодні вже не відповідає сучасному стану розвитку суспільно-трудових відносин, а тому існує нагальна потреба кодифікації трудового законодавства для узгодження його з вимогами, що існують для регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу.

Усі спроби ухвалення нового Трудового кодексу України, що відбувалися, починаючи з кінця минулого століття, так і не були доведені до завершення. Жоден з проєктів кодексу, що подавався на розгляд Верховної Ради України, не зміг подолати етап другого читання, залишившись десь на архівних полицях парламенту. Тому поява чергового проєкту Трудового кодексу дає надію сподіватися, що наша держава, урешті-решт, отримає сучасний кодифікований акт, з яким не соромно буде долучатись до системи законодавства об'єднаної Європи.

Щоправда, уже перші враження від ознайомлення з поданим до парламенту проєктом цього кодексу виявились зовсім не обнадійливими. Доволі слабкою, на жаль, видається концептуальна складова проєкту. Серйозні зауваження викликають питання структури кодексу, об'єкта його регулювання, принципів (засад), на яких таке регулювання базуватиметься, сфери чинності тощо. Тому метою цієї статті є перегляд деяких концептуальних підходів до визначення найбільш важливих понять і термінів трудового права й внесення пропозицій і рекомендацій розробникам проєкту та суб'єкту подання для покращення його нормативного наповнення. Пропонується, зокрема, переглянути деякі визначальні для трудового права формулювання таких правових понять, як трудові відносини, трудовий договір, форма трудового договору тощо.

Зроблено висновок, що перспективним варіантом в умовах глобалізації ринку праці є ухвалення кодифікованого акта для регулювання лише індивідуальних трудових відносин. Колективні відносини та відносини, що так чи інакше залежать від трудових, повинні регулюватись спеціальними законодавчими актами.

Ключові слова: трудове право; трудові відносини; трудовий договір; трудовий кодекс; форма трудового договору.

© Пилип Пилипенко, 2024

На початку ХХІ ст. Міністерство праці та соціальної політики України та Міжнародна організація праці започаткували проєкт технічного співробітництва “Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у сфері праці”, основною метою якого було напрацювання пропозицій для вироблення концепції та підготовки проєкту нового трудового кодексу. Бо насправді на той час лише Україна та Молдова користувались старим радянським законодавством для регулювання трудових відносин. Усі інші так звані республіки колишнього СРСР уже мали нові трудові кодекси, ухвалені ще наприкінці минулого століття.

Утворена на виконання проєкту технічного співробітництва група фахівців науковців і представників профспілок спільно з роботодавцями на кінець 2001 р. завершила роботу над проєктом Трудового кодексу, який був поданий Міністерством праці та соціальної політики до Верховної Ради України. Однак, крім рекомендації на друге читання, він жодних інших позитивних відгуків не отримав. А тому впродовж наступних десяти–п’ятнадцяти років після незначних “доопрацювань” проєкт кодексу подавався до парламенту вже від інших суб’єктів законодавчої ініціативи. Але і їх спіткала та ж сама доля. Друге читання жоден з них також не подолав. Натомість законодавці Молдови свою місію завершили позитивним результатом, ухваливши відповідний кодифікований нормативний акт.

Потрібно відзначити, що після підписання у 2014 р. Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони¹ можна було навіть почути схвальні відгуки провідних науковців сфери трудового права, які вважали, що затримка з ухваленням Трудового кодексу може зіграти позитивну роль, бо, підписавши Угоду, ми, нарешті, зможемо його ухвалити вже з урахуванням вимог до законодавства про зайнятість Європейського Союзу. Однак після того, як Міністерство економіки, яке перебрало на себе повноваження щодо забезпечення відносин зайнятості, на кінець 2019 р. подало до Верховної Ради проєкт під назвою “Закон про працю України”², стало зрозуміло, що адаптації вітчизняного трудового законодавства до законодавства ЄС годі сподіватися. Благо, що після нищівної критики від профспілок, громадськості та науковців цей законопроєкт був узагалі знятий з розгляду.

І ось, наприкінці минулого, 2023, року Кабінет Міністрів України вніс для обговорення черговий проєкт Трудового кодексу України (далі – проєкт), який за текстом преамбули до нього

є <...> продовженням *сторічної (?) традиції кодифікації трудового законодавства* та відображає новочасний етап унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплемента-

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text> (дата звернення: 20.05.2024).

² Проєкт Закону про працю від 28.12.2019 № 2708 <<https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/86>> (дата звернення: 20.05.2024).

цією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство³.

З огляду на такі презентаційного характеру вступні слова можна було б сподіватись, що проблема з відсутністю на третьому десятку років незалежності сучасного Трудового кодексу в Україні, нарешті, буде вирішеною. Та виявилось, що насправді все не так просто, як про це можна судити, виходячи із уже цитованої преамбули. Бо, власне, та згадка про “сторічну традицію кодифікації трудового законодавства” повертає нас у далекі двадцять роки минулого століття, коли з’явився перший Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України). Він, як про це писав свого часу В. Прокопенко, ‘<...> був розроблений у Росії і як проєкт одержаний Україною у червні 1922 року’⁴. Зрозуміло, що й нині чинний КЗпП України⁵ 1971 р., у основі своїй, є типовим зразком радянських підходів до регулювання трудових відносин й, незважаючи на численні зміни до нього, усе ще залишається далеким від світових зразків сучасного забезпечення таких відносин в умовах глобалізації ринку праці та інтеграції України до європейської спільноти. Тому новий кодекс мав би вочевидь відповідати найсучаснішим вимогам правового забезпечення відносин найманої праці та враховувати відповідні міжнародні стандарти і світовий досвід регулювання соціально-партнерських стосунків.

Уже перші враження від ознайомлення з представленим проєктом Трудового кодексу України виявились далекими від очікуваних. Бо насправді доволі слабкою видається його концептуальна складова, яка навряд чи зможе стати основою для підготовки нового сучасного кодексу. І навіть з цієї причини його можуть не рекомендувати до розгляду у Верховній Раді України вже на стадії першого читання. У контексті цього суттєвих доопрацювань потребує, як видається, Книга перша, де йдеться про основні, засадничі положення майбутнього кодифікованого акта, які визначатимуть характер і зміст наступних його підрозділів. Адже неправильно обрані орієнтири, проігноровані або відхилені наукові рекомендації та практичні висновки й побажання самих учасників трудових відносин можуть негативно відбитися на ефективності його правових норм.

Чимало зауважень концептуального характеру викликає, зокрема, та частина проєкту, де йдеться про *трудові відносини* як об’єкт регулювання (ст. 8). Тут зібрано фактично майже усі постулати останнього періоду розвитку радянської науки трудового права: це і поділ їх на “індивідуальні та колективні трудові відносини”, й так звані “пов’язані” з індивідуальними трудовими відносинами: до укладення трудового договору (працевлаштування), після припинення трудового договору, під час вирішення індивідуальних трудових спорів та під час здійснення державного нагляду

³ Трудовий кодекс: проєкт 2023 р. <https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf> (дата звернення: 20.05.2024).

⁴ В Прокопенко, *Трудове право України: підручник* (Консум 1998) 66.

⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>> (дата звернення: 20.05.2024).

та контролю за додержанням трудового законодавства. Тобто все, що зазвичай подається як предмет трудового права, тепер, на думку розробників, має бути відображено у кодексі.

Але нагадаємо, що предмет галузі трудового права і об'єкт регулювання нормативного акта – не тотожні речі. І в нашому випадку Трудовий кодекс як основний нормативний акт (джерело) трудового права зовсім не обов'язково повинен містити норми і правила регулювання усіх відмінних за своєю соціально-правовою природою відносин, які формують предмет цієї галузі. Зрештою, навіть візуальний аналіз поданих у ст. 8 таких відносин і порівняння їх зі змістом кодексу ілюструє відсутність у поданому проекті відповідних книг і розділів, де йшлося б про регулювання тих же відносин працевлаштування чи відносин після укладення трудового договору. І це цілком закономірно, бо відносинам працевлаштування зовсім не місце у Трудовому кодексі, як і таким, що можуть поставати після припинення трудового договору. Останні, хоча й пов'язані з колишніми трудовими відносинами, але їхня сутність зовсім інша. Вони можуть з'являтися зазвичай у сфері відносин з вирішення індивідуальних трудових спорів. Але тут не важко переконатись, що йтиметься в такому випадку про відносини поза сферою чинності Трудового кодексу. Так само парадоксальним видається варіант з відносинами “під час здійснення державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства”. Це стовідсотково(!) адміністративні стосунки і їм також не місце у кодексі, який регулює трудові відносини.

Існування цих відносин і їх залежність від трудових відносин об'єктивно потребуватиме ухвалення спеціальних законів, як це, зрештою, практикується й тепер. Норми таких законодавчих актів, як і самі відносини, залишатимуться в межах трудового права. Належність до цієї галузі колективних трудових відносин так само не можна розглядати як об'єкт регулювання норм Трудового кодексу. Соціальне партнерство, соціальний діалог, колективні трудові спори, локаут, правовий статус профспілок, об'єднань роботодавців тощо мають регулюватись профільними законодавчими актами. І практика правового забезпечення аналогічних відносин у країнах – членах ЄС може бути тут яскравим прикладом і визначальним орієнтиром для наших законодавців. Тобто сферою регулювання нового сучасного Трудового кодексу є лише *індивідуальні трудові відносини*. Саме з визначення цих відносин має починатися побудова нормативного матеріалу кодексу. А саме цього визначення у проекті й бракує.

Але перш ніж аналізувати норми проекту Трудового кодексу, які стосуються визначення поняття трудових відносин, характеристики їхніх ознак, підстав виникнення та припинення, суб'єктного складу тощо, спробуємо розібратися з деякими термінологічними аспектами цього, без сумніву, чи не найважливішого суспільно-правового явища, задля регулювання якого й потрібен цей кодекс. Йдеться про використання відносного прикметника “індивідуальні”, який використано, зокрема, й у назві Книги другої “Індивідуальні трудові відносини” проекту.

Насправді така комбінація цих трьох слів є властивою тільки щодо характеристики предмета трудового права і лише для того, щоб відокремити у його структурі *індивідуальні трудові відносини* від таких же трудових, але *колективних відносин*. Крім того, характеризуючи систему трудового права, ми також використовуємо цей прикметник, показуючи поділ нормативного матеріалу цієї галузі на *індивідуальне* та *колективне* трудове право. У решті випадків, чи то аналізуючи чинне трудове законодавство, чи практику його застосування, як і в контексті наукових досліджень, потрібно оперувати терміном *трудова відносина*.

Принагідно зауважимо, що увесь цивілізований світ, як на рівні міжнародно-правових документів (ООН, МОП), так і нормативних актів, наприклад держав – членів ЄС, використовує в таких випадках поняття – *трудова відносина*. Тому й вітчизняний законодавець мав би в кодифікованому акті, який призначений для регулювання таких відносин, надати їх визначення. Натомість поняття, яке мало б відображати об'єкт правового регулювання, а отже, й сферу застосування та все інше, від чого залежатиме подальша кодифікація, у цьому проєкті просто упущено.

І тут варто нагадати про багаторічний Проєкт ЄС – МОП “На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”, який фінансувався Європейським Союзом і який мав на меті виробити, у тому числі й рекомендації щодо кодифікації трудового законодавства України в напрямі його наближення до європейських соціально-трудова стандартів. Однак складається враження, що він фактично проігнорований⁶.

А в цьому документі, нагадаємо, чітко вказується на необхідність легітимації визначення поняття *трудова відносин*. І якби таке визначення надавалося у проєкті Трудового кодексу, то не потрібні були б, наприклад, статті 9, 10 у пропонованій редакції, оскільки відносини, про які йдеться тут, не підпадають під ознаки трудових. Більше того, ст. 9 “Праця окремих категорій осіб” виписана у кращих традиціях радянського трудового права, яке, нагадаємо, “регулювало” чомусь не трудові відносини, а власне працю (?).

Ще один дуже суттєвий аспект, який пов'язаний із чітким визначенням у кодексі поняття трудових відносин, стосується розділу II “Акти, що регулюють трудові відносини”. Бо тут, не кажучи вже про суцільні нісенітниці з характеристикою різних нормативних актів, які мають забезпечувати регулювання трудових відносин, фігурує ст. 15 з промовистою назвою “Аналогія”. Вона, по-перше, виписана на тому ж рівні, що й увесь другий розділ проєкту, а тому зрозуміти, у чому ж суть такої аналогії, просто неможливо. А по-друге, у кодексі, де було б чітко визначено поняття *трудова відносин*, жодної згадки про аналогію чи то закону, чи права бути не повинно. Констатація на практиці факту існування трудових відносин за ознаками,

⁶ Проєкт ЄС – МОП “На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні” <<https://web.archive.org/web/20230326072510/https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/lang-uk/index.htm>> (дата звернення: 20.05.2024).

що визначені у Рекомендації МОП щодо трудових відносин⁷ № 198 2006 р., мала б означати *безсумнівне* (!) застосування щодо їхнього регулювання норм цього Трудового кодексу. Поза сферою його впливу трудових відносин існувати не повинно.

Згадуваний Проект ЄС – МОП “На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні” пропонує визначати трудові відносини як відносини, за якими фізична особа (працівник) зобов’язується виконувати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи (роботодавця) під керівництвом, наглядом і контролем останньої та з її дозволу.

З цього визначення не важко окреслити найбільш характерні ознаки цих відносин, завдяки яким проявляється юридична природа таких відносин та існують реальні можливості для відокремлення їх від інших подібних відносин, що існують у суспільстві й пов’язані з використанням чужої праці для отримання певної вигоди особами, що її використовують. Це дуже важливо, бо від цього залежатиме обрання правових норм, які застосовуватимуться для регулювання таких відносин, а отже, й рівень гарантій трудових прав їхніх суб’єктів. При цьому варто мати на увазі, що в разі спору з приводу існування трудових відносин чи, навпаки, – про їхню відсутність, тягар доведення покладається на особу, яка використовує таку чужу працю.

Беручи до уваги сучасне розмаїття форм використання чужої праці, іноді на практиці можуть виникати труднощі щодо встановлення факту існування чи, навпаки, відсутності трудових відносин у тих випадках, коли права і обов’язки сторін не чітко прописані, а особливо, коли робляться спроби замаскувати фактичні трудові відносини, або ж, коли в нормативних актах, що їх регулюють, мають місце нечіткі й незрозумілі формулювання. Тому Рекомендація МОП № 198 та Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі⁸ пропонують для цього встановлювати на законодавчому рівні так звану правову презумпцію існування трудових відносин шляхом визначення наявності однієї чи декількох відповідних ознак таких стосунків, незалежно від відсутності формального трудового договору та, незважаючи на те, як вони характеризуються у будь-якій домовленості (договірній чи іншій), що укладена між особою, яка виконує роботу, і особою, яка є її вигодонабувачем⁹.

Стаття 29 “Ознаки трудових відносин” проекту Трудового кодексу таку презумпцію визначає, вказуючи, що “договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених ознак”. Тобто такий крок авторів проекту можна вітати, бо це дуже важливо для забезпечення гарантій працівникам у разі оспорування факту наявності

⁷ Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). ILO Recommendation adopted 15 Jun 2006 <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535> (accessed: 20.05.2024).

⁸ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>> (accessed: 20.05.2024).

⁹ Employment Relationship Recommendation (n 7).

чи відсутності трудових відносин у певному конкретному випадку. Інша річ, що в цитованій статті наведено вичерпний перелік ознак трудових відносин, а це не найкращий варіант, оскільки зазвичай рекомендується у таких випадках не обмежуватись певними їх видами, а вказувати на можливість застосування й інших ознак, які можуть засвідчувати наявність трудових відносин. Тим більше, що фактичний перелік ознак, які містяться у Рекомендації МОП № 198, значно ширший від наданого у ст. 29. І це при тому, що такі ознаки можуть бути встановлені судами додатково, під час вирішення трудових спорів. Для прикладу, у п. 8 Директиви (ЄС) 2019/1152 наголошується, що для встановлення факту існування трудових відносин слід урахувати критерії визначення статусу працівника, установлені в судовій практиці Суду Європейського Союзу¹⁰. А отже, при ухваленні Трудового кодексу доцільно було б відмовитись від вичерпного переліку ознак трудових відносин, як і констатації факту їхнього існування за наявності трьох і більше ознак (презумпції). Бо насправді для цього достатньо й однієї ознаки¹¹.

Визначивши на рівні кодифікованого нормативного акта поняття трудових відносин, які є об'єктом регулювання його норм, зможемо, урешті-решт, упорядкувати та звести до єдиного “знаменника” усю нормативну базу трудового права, позбувшись принагідно багатьох постулатів радянського минулого, які, на жаль, усе ще містить і цей проєкт. Особливо це стосується поняття та сутності трудового договору, на феномені якого вибудовувалась фактично уся радянська система регулювання трудових відносин, а зрештою, й однойменна доктрина. Також варто наголосити, що чимало наративів минулого, які пов'язані з трудовим договором, набули відображення у розділі I “Трудові відносини і трудовий договір” проєкту.

Показовою тут є ст. 30 “Підстави виникнення трудових відносин”, де, зокрема, зазначається, що “підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір”. Тобто нічого нового автори проєкту нам “не відкрили”, бо про таку його роль дуже добре усі знають з курсу трудового права. Й, здавалося б, що усе правильно і так має бути, але (!) уже наступне речення п. 3 цієї ж ст. 30 наголошує, що

у випадках, передбачених законодавством, установчими документами та/або локальними нормативними актами роботодавця, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: призначення на посаду, обрання на посаду та за результатами конкурсу. А далі йдеться про те, що трудовий договір може укладатися й на інших підставах, визначених законом¹².

Тобто в одному випадку трудовий договір як юридичний факт вважається *підставою* виникнення трудових відносин, а в інших – для його укладення вже існують якісь інші підстави (юридичні факти). При цьому останні можуть визначатися на рівні локальних актів чи установчих документів,

¹⁰ Directive (EU) 2019/1152 (n 8).

¹¹ Employment Relationship Recommendation (n 7).

¹² Трудовий кодекс: проєкт (n 3).

якщо це передбачено *законодавством*. Але як слід трактувати поняття “законодавство” у трудовому праві – усім відомо¹³.

Насправді ж перелічені у п. 3 ст. 30 проєкту три види “підстав” для укладення трудового договору є нічим іншим, як *підставами* (юридичними фактами) виникнення трудових відносин, для оформлення яких, зрештою, укладається трудовий договір. Й у цьому не важко переконатись, уявивши зміст п. 5 цієї статті, де йдеться, про те, що до відносин, за якими робота виконувалась *без укладення трудового договору* та які в установленому законом порядку визнано *трудовими*, застосовуються норми трудового законодавства. А отже, правило п. 3 ст. 30, де зазначено, що “підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір”, не можна вважати таким уже безальтернативним. Тому найбільш вірогідною редакцією цієї норми міг би бути такий її виклад: “Підставою для виникнення трудових відносин, як *правило*, є трудовий договір”. Усе решта, що міститься у п. 3 цієї статті, належить подати відповідно до такого формулювання, залишивши пункти 4 і 5 у поданій тут редакції.

Ну й, нарешті, про сам *трудовий договір*. У ст. 31 проєкту його визначено як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується у інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов’язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та в повному обсязі виплачувати винагороду й забезпечувати належні умови праці.

Ось таке, доволі знайоме й звичне для нас поняття, яке, здавалося б, навряд чи потрібно змінювати, додавати до нього щось чи якимось інакше коригувати. Та все ж спробуємо поміркувати. Даруйте, що при цьому доведеться послуговуватись подекуди термінологією нашого східного сусіда, та без цього, у контексті наведеної вище цитати В. Прокопенка, нам не обійтись.

Отже, якщо “трудовий договір” є підставою виникнення трудових відносин (ч. 3 ст. 30 Проєкту), то буквально з визначення цього поняття достатньо всього лиш досягти “угоди” між працівником і роботодавцем. Тому можна зробити висновок, що саме ця “угода” і є підставою виникнення трудових відносин. Чому ж ми її називаємо – трудовим договором? Можливо, це якраз і пов’язано з “подарованим” свого часу нам Росією Кодексом законів про працю?

Нагадаємо принагідно, що концепція договірного (зобов’язального) права найбільш напрацьована й походить фактично з цивільного права. Тому не секрет, що до трудових відносин, які в оригіналі подавались колись як “відносини купівлі-продажу робочої сили”, цілком слушно застосовувалась ця ж цивільно-правова конструкція для визначення трудового договору як договору найму. А у колишньому Цивільному кодексі Української РСР¹⁴

¹³ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна “законодавство”) від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98 <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>> (дата звернення: 20.05.2024).

¹⁴ Цивільний кодекс Української РСР від 18.07.1963 № 1540-VI <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1540-06#Text>> (дата звернення: 20.05.2024).

(далі – ЦК УРСР) “договір” визначався “як угода двох чи більше осіб, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних правовідносин”. Тобто договорами вважалися дво- або багатосторонні угоди. Й не дивно, що для визначення трудового договору було обрано аналогічний підхід: *трудо-вий договір – це угода*.

Чинний Цивільний кодекс України¹⁵ (далі – ЦК України) кардинально змінив правила визначення договору й узагалі відмовився при цьому від використання слова “угода”, яким свого часу позначались “дії громадян і організацій, що спрямовані на встановлення, зміну чи припинення цивільних прав або обов’язків” (ст. 41 ЦК УРСР). Тепер для цього використовується поняття – правочин (ст. 202 ЦК України). А договором прийнято вважати “домовленість двох або більше сторін, спрямовану на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов’язків” (ст. 626 ЦК України).

Щоб зрозуміти логіку законодавця щодо зміни підходів у визначенні цивільного договору та відмову від використання при цьому слова “угода”, дозволимо собі повернутися на чверть століття назад, коли у тодішній, уже незалежній Україні, наближались до завершення кодифікаційні процеси, спрямовані на створення власної (не радянської) системи законодавства. І вочевидь перегляду підлягали також термінологічні поняття багатьох юридичних формулювань і визначень, які свого часу були нам щедро “даровані” російськомовними “основами законодавства СРСР”.

Само собою зрозуміло, що нове українське законодавство мало базуватись на термінології, яка б відповідала вимогам сучасної української мови. І в нашому варіанті ЦК України й став таким зразком нового українського законодавчого акта, змінивши “угоду (соглашение)” на *правочин* та визначив *договір* як “домовленість”, а не як “угоду”. І лише “трудовики”, попри усі спроби кодифікувати трудове законодавство, залишаються “вірними” старим радянським постулатам і уперто намагаються протягти в черговий проєкт Трудового кодексу визначення “трудоного договору” через “угоду”. А це, як видається, є абсолютно неприйнятним за сучасних умов.

Річ у тому, що слова “договір” і “угода” в українській мові є словами-синонімами. І це чітко простежується у тлумачних словниках сучасної української мови. Зокрема, Великий тлумачний словник сучасної української мови¹⁶ та чотирьохтомний Новий тлумачний словник української мови¹⁷ подають слова – “договір – як угоду”, а “угоду – як договір”. Більше того, якщо скористатись Російсько-українським словником складної лексики Святослава Караванського, то можна навіть помітити, що слово “договор” з російської перекладається на нашу мову як “угода”¹⁸. А тому спроба визначати *трудоного договір* як угоду дуже нагадує відомий латинський вираз *idem per idem*, тобто – те саме через те саме.

¹⁵ Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>> (дата звернення: 20.05.2024).

¹⁶ В Бусел (уклад і голов ред), *Великий тлумачний словник сучасної української мови* (Перун 2004) 1285.

¹⁷ *Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах: у 4 т.* Том 4: РОБ–Я (В Яременко, О Сліпущко уклад, Аконті 1999) 612.

¹⁸ С Караванський, *Російсько-український словник складної лексики* (Бак 2006) 86.

Насправді те, що слова “договір” і “угода” є словами-синонімами у трудовому праві вже давно відомо. Щоправда, лише у тій його частині, яка називається – колективне трудове право. Тут, нагадаємо, залежно від рівнів соціально-партнерських стосунків розрізняють два види форм соціального діалогу – колективні угоди та колективні договори. Й про те, що в обох випадках йдеться про одне й те ж явище, можна зробити висновок, переглянувши їхні визначення, що надаються у ст. 2 Закону України “Про колективні угоди та договори”¹⁹, де вони визначаються, як “письмовий нормативний документ”.

Отже, потрібно, нарешті, визначитись із поняттям “трудового договору” та узгодити його з правилами і вимогами українського словотворення, уніфікувавши у такий спосіб конструктивні елементи з дефініціями цивільного, договірнього права. Безперечно, при цьому необхідно зберегти усі ознаки, які відображають специфіку й характеризують юридичну природу соціально-трудових відносин. Тому ст. 31 проекту пропонується викласти у такій редакції: “Трудовим договором є домовленість між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується в інтересах роботодавця та під його керівництвом особисто виконувати роботу, визначену цим договором, а роботодавець зобов’язується таку роботу надати, створивши належні, безпечні й здорові умови праці та своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату”.

У цьому визначенні трудового договору, на відміну від варіанта, пропонуваного у проекті, додано обов’язок працівника виконувати роботу “під керівництвом роботодавця”, оскільки це чи не найважливіша ознака трудових відносин, і замість “виплачувати винагороду” зроблено акцент на “заробітну плату”, бо “винагорода” вважається більш широким за змістом поняттям і стосується будь-яких виплат за виконану особою роботу, у тому числі й поза сферою трудових відносин. Натомість “заробітна плата” належить до категорій трудового права й, зрештою, саме в такому аспекті вона закріплена у ст. 43 Конституції України²⁰.

І на завершення ще кілька слів про укладення трудового договору, бо тут, як видається, розробники проекту Трудового кодексу дещо “перестаралися”. Зокрема, у ч. 2 ст. 31 передбачається, що “працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачено законодавством”. Але ж трудовий договір, нагадаємо, є юридичним фактом, що породжує зазвичай трудові відносини. Одним з учасників цих відносин є роботодавець, який зацікавлений у продуктивному та ефективному виконанні працівником своїх трудових обов’язків упродовж визначеної норми робочого часу. Тому цілком логічно, що однією з умов трудового договору може бути застереження про заборону укладення працівником трудових договорів з іншими роботодавцями. Й таке право ро-

¹⁹ Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>> (дата звернення: 20.05.2024).

²⁰ Конституція України від 28 червня 1996 р. <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>> (дата звернення: 20.05.2024).

ботодавця передбачає чинний КЗпП України. Тобто визначати обмеження тут лише на рівні “законодавства”, очевидно, не можна.

Нагадаємо принагідно, що аналогічна норма з’явилась у вітчизняному трудовому законодавстві ще у 1991 р. як реакція на фактичну заборону сумісництва, що була властива для радянського трудового права. Однак така “демократизація” сфери трудових відносин уже й тоді вступала у суперечність з гарантіями конституційного права особи на відпочинок та правилами регулювання робочого часу. Тому в сучасних умовах жодних законодавчих заборон щодо участі особи в декількох трудових чи інших відносинах зайнятості бути не може. Єдине, що кожен випадок такого сумісництва мав би відбуватися в межах розумного поєднання різних видів зайнятості й не використовуватись на шкоду обом учасникам основних трудових відносин.

Таким же неприйнятним видається і правило ч. 4 цієї ж статті, за яким “типові *форми* трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує функціонування та реалізує державну політику у сфері праці”. Та якщо пригадати, що трудовий договір за визначенням ст. 31 проєкту є всього лиш *домовленістю (угодою, як було)* двох сторін, то, отже, йому, як юридичному факту, що породжує трудові відносини, жодна форма не притаманна. Інша річ, що кожен трудовий договір мав би укладатися в письмовій формі, але, навіть за цих умов, типова форма такого документального для закріплення договірних домовленостей навряд чи потрібна. Очевидно, презюмується, що наявність її мала б полегшити процедуру оформлення прийняття на роботу та допомогти сторонам визначитись з усіма умовами трудових відносин. Та чи не зіграє такий варіант протилежну роль? Бо навіть за радянських часів, коли фактично держава була єдиним роботодавцем, жодної типової форми письмового трудового договору не існувало. Сьогодні ж, в епоху цифрових технологій і наявності різних за статусом і значущістю роботодавців, важко погодитись на запровадження такої типової форми. Зрештою, поява свого часу у сфері освіти типової форми контракту після того, як законом було передбачено його укладення з деякими категоріями науково-педагогічних працівників, виявилась насправді неефективною. Більше того, укладення трудового договору в електронній формі, як про це йдеться у ч. 4 ст. 32 проєкту, може бути ще одним свідченням недоцільності використання типової письмової форми трудового договору.

Висновки. Можна й далі продовжувати аналіз представленого проєкту Трудового кодексу й пропонувати ті чи інші рекомендації щодо його удосконалення та поліпшення викладу формулювань його статей, які, за невеликим винятком, усе ще залишаються далекими від бажаного варіанта. Однак вимоги щодо обсягу цієї статті ставлять нас у певні межі. І все ж маємо надію, що наведені деякі теоретичні міркування концептуального характеру допоможуть розробникам цього проєкту та суб’єкту законодавчої ініціативи суттєво покращити його нормативний матеріал, а Україна, нарешті, отримає Трудовий кодекс, здатний забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин у сучасних умовах глобалізованого ринку праці.

REFERENCES

Bibliography

Authored books

1. Prokopenko V, *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk* (Konsum 1998).

Dictionaries

2. Busel V (uklad i holov red), *Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* (Perun 2004).
3. Karavanskyi S, *Rosiisko-ukrainskyi slovnyk skladnoi leksyky* (Bak 2006).
4. *Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy u chotyrok tomakh: U 4 t. Tom 4: ROB-Ia* (V Yaremenko, O Slipushko uklad, Akonit 1999).

Pylyp Pylypenko

LABOUR RELATIONS AND EMPLOYMENT CONTRACT IN THE DRAFT LABOUR CODE OF UKRAINE

ABSTRACT. Ukraine, as the sole post-Soviet country still reliant on the Labour Code of 1971 to govern labour relations, faces a critical need for an update. Despite numerous amendments over its half-century lifespan, this regulatory act no longer aligns with the current state of social and labour relations. The urgency to codify labour legislation to meet European Union standards is paramount, underscoring the significance of this endeavour.

Since the end of the last century, all attempts to adopt a new Labour Code of Ukraine have never been completed. None of the drafts of the Code submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine managed to overcome the so-called “second reading” stage, remaining somewhere on the archival shelves of the Parliament. Therefore, the emergence of the next draft Labour Code gives us hope that our country will finally receive a modern codified act that will not be ashamed to join the system of legislation of the united Europe.

However, the very first impressions from reading the draft of this code submitted to the Parliament were not encouraging. Unfortunately, the conceptual component of the draft looks relatively weak. Serious concerns are raised about the structure of the code, the object of its regulation, the principles (foundations) on which such regulation will be based, the scope of its validity, etc. Therefore, the purpose of this article is to review some conceptual approaches to defining the most important concepts and terms of labour law and to make suggestions and recommendations to the drafters and the submitting entity to improve its regulatory content. It is proposed, in particular, to revise some of the wording of such legal concepts as labour relations, employment contracts, a form of employment contracts, etc., that are crucial for labour law.

The author concludes that a promising option in the context of the globalization of the labour market is the adoption of a codified act to regulate only individual labour relations. Special legislative acts should regulate collective relations and relations that depend on labour relations.

KEYWORDS: labour law; labour relations; employment contract; labour code; a form of the employment contract.