

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

Башара Ірина Анатоліївна

УДК 349.22:331.106 (043.3)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІСТОТНИХ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

АВТОРЕФЕРАТ

роботи на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
спеціальність 081 «Право»
освітня програма «Право»

.....Науковий керівник: к.ю.н., доцент

.....Валецька О.В.

..... Рецензент: к.ю.н., доцент

..... Тунтула О.С.

Миколаїв – 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Відповідно до Конституції України право на працю є основним конституційним правом громадян, що виступає фундаментом на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці. На основі трудового договору виникають та регулюються відносини між працівником та роботодавцем. Враховуючи те, що трудовий договір є важливим правовим інструментом трудового права, який посідає провідне місце у системі правочинів, дослідження правового регулювання його істотних умов підлягає поглибленому вивченню на сьогоднішній день. Існує гостра проблема у сфері регулювання трудових відносин, зокрема : ухилення роботодавця від укладення трудового договору, що призводить до порушення прав та обов'язків працівника. Прикладом може стати необґрунтована відмова у прийнятті на роботу або усна форма укладення трудового договору. Поряд з тим, наявні прогалини призводять до порушення гарантій оплати праці, які забезпечуються державою. Важливим етапом є вдосконалення принципів функціонування інституту оплати праці.

На основі судової практики, можна зробити висновок, що нагальною проблемою є нехтування роботодавцем основними принципами трудового права. Необхідно дослідити норми, які регулюють забезпечення гарантій трудових прав працівників при зміні істотних умов праці. Вважаємо, що для вдосконалення змісту трудового договору необхідно проаналізувати норми проекту Трудового Кодексу з чинними нормами законодавства для здійснення ефективного захисту прав працівника та забезпечення соціальних гарантій. У зв'язку з тим, що у вчених немає єдиної думки щодо розробки галузевого вчення про трудову функцію та законодавче визначення місця роботи дослідження теми на сучасному етапі є актуальним.

Ступінь наукової розробки. Науково-теоретичною основою дослідження стали напрацювання провідних вчених-юристів таких як : Н.Б. Болотіна, М.І. Іншина, В.Л. Костюк, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, які зробили вагомий внесок у розвиток трудового права. Також у процесі написання дипломної роботи

використовувалися такі монографічні дослідження : О.В. Валецької, А.М. Колодія, М.В. Туленкова та дисертації В.М. Божко, С.М. Булах, Т.В Парпана, К.М. Плєсньова та А.М. Юшко. Проте, незважаючи на наукові дослідження, проблеми правового регулювання істотних умов трудового договору не втратили своєї актуальності.

У роботі проаналізовано окремі питання, які залишилися неврегульованими та не знайшли практичного втілення. На сьогодні між науковцями продовжуються дискусії, щодо визначення поняття «трудової функції» та «місця роботи», адже на законодавчому рівні вони не закріплені. Актуальність наукового пошуку зумовлюється й тим, що дослідження умов праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, гарантій та компенсацій працівників є необхідним, для регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем. Дослідження особливостей правового регулювання істотних умов трудового договору має не тільки теоретичне, а й практичне значення, адже воно впливає на стимулювання працівників та ефективність праці. Дослідження обумовлене визначенням теоретичних та практичних проблем правового регулювання істотних умов трудового договору, а також запропонування шляхів вирішення проблемних питань, спрямованих на вдосконалення законодавства в сучасних умовах. З'ясовано роль судової практики, у вирішенні питань порушення трудового законодавства.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є встановлення особливостей правового регулювання істотних умов трудового договору та виявлення недоліків і проблем теоретичного обґрунтування істотних умов на законодавчому рівні. Також, визначити практичні рекомендації спрямовані на вдосконалення законодавства у сфері трудових відносин.

Для досягнення поставленої мети в магістерській роботі були поставлені наступні *завдання дослідження*:

1. Розкрити поняття « трудового договору» в сучасних умовах;
2. Окреслити порядок укладення трудового договору та розкрити ознаки, якими характеризується трудовий договір;

3. Систематизувати класифікацію умов трудового договору;
4. Дослідити місце роботи, що є необхідною умовою виконання трудової функції;
5. Здійснити аналіз визначення трудової функції у системі істотних умов трудового договору;
6. Вивчити особливості оплати праці, як основної істотної умови трудового договору;
7. Розкрити правове регулювання змін умов трудового договору у чинному законодавстві;
8. Дослідити правове регулювання змін умов у проекті Трудового Кодексу та порівняти з чинним КЗпП.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають при укладенні трудового договору.

Предметом дослідження стали відносини щодо правового регулювання істотних умов трудового договору.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу дипломної роботи становить сучасна теорія, критичний синтез новітніх поглядів на проблему правового регулювання істотних умов трудового договору. Також емпіричною базою дослідження стали матеріали судової практики, що пов'язані з визнанням незаконним переведення працівника на іншу роботу, переміщення та зміни істотних умов праці.

У роботі використовувалися загальнонаукові методи такі як : метод аналізу і синтезу, порівняння та діалектичний. Метод аналізу і синтезу застосовувався для вивчення об'єкту дослідження, особливостей правового регулювання істотних умов трудового договору. Проаналізовано теоретичні підходи до визначення місця трудового договору у трудовому праві. З використанням данного методу було досліджено складові частини трудового договору з метою їх всебічного вивчення (підпункт 1.1, 1.2).

Також метод аналізу знадобився для пошуку та відбору джерел при вивченні данної теми. При вирішенні поставлених завдань використовувався

метод порівняння, для дослідження істотних умов трудового договору та особливостей трудового законодавства зарубіжних країн (підпункт 2.2.).

Діалектичний метод використовувався для аналізу чинного законодавства та практики його застосування з метою дослідження особливостей правового регулювання істотних умов трудового договору та порядку змін умов трудового договору (розділи 2, 3). Для дослідження особливостей оплати праці працівників використовувався метод спостереження (особисто було відвідано 1 судове засідання в м. Миколаєві щодо вирішення трудових спорів).

Апробація результатів дипломної роботи. Основні положення дослідження висвітлювались у доповідях на таких науково-практичних конференціях: Всеукраїнська заочна науково-практична конференція студентів старших курсів правничих вишів та факультетів «Право, суспільство, держава: Актуальні проблеми сучасності» (м. Харків, 21 грудня 2020 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція молодих вчених «Могилянські читання-2020: Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі» (м. Миколаїв, 18 листопада 2020 р.).

Структура дипломної роботи визначається її метою та завданнями. Робота складається з вступу, трьох розділів, поділених на вісім підрозділів, висновків (після кожного розділу та наприкінці роботи). Загальний обсяг роботи – 101 сторінка. Список використаних джерел налічує 111 найменувань і викладений на 12 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** визначено актуальність теми магістерської роботи, ступінь наукової розробки проблеми дослідження; визначені мета та основні завдання роботи, її об'єкт і предмет, методологічні та теоретичні основи.

Розділ 1 «Теоретико-правові засади інституту трудового договору» складають три підрозділи, у яких визначається поняття «трудоного договору», як угода про працю, як юридичний факт, який підтверджує виникнення, зміну або

припинення трудових правовідносин, як основний інститут трудового права, який обумовлює порядок приймання на роботу, переведення та звільнення. Було досліджено інститут трудового договору, порядок та ознаки його укладення. Як і кожен інститут він потребує постійного розвитку та вдосконалення з моменту свого зародження й до сьогодні. На основі науково-теоретичного аналізу підходів, які висловлювалися у юридичній літературі виділяють головним етапом при укладенні трудового договору - належне його оформлення, адже це є забезпеченням гарантій при укладенні, зміні та припиненні договору. Окрему увагу було зосереджено на класифікації умов трудового договору. Зміст трудового договору складають обов'язкові умови, визначені законодавством та умови, які сторони договору погоджують між собою для належного укладення та набрання чинності договором. Зважаючи на загальне визначення «істотних умов трудового договору», можна виділити його складові елементи: умову про трудову функцію, умову про оплату праці, про місце роботи та про момент початку роботи. Визначено, що трудовий договір та його зміст у сучасних умовах став засобом погодження інтересів працівника та роботодавця для забезпечення ефективності праці. При цьому варто зважати на зміст трудового договору як гнучкого правового інституту формування правовідносин між працівником та роботодавцем, який є універсальною моделлю трудовою найму, визнаною в усіх країнах світу.

Розділ 2 «Характеристика істотних умов трудового договору» вміщує три підрозділи, у яких досліджується визначення умов трудового договору таких як: місця роботи, трудової функції та оплати праці. Однією з істотних умов трудового договору є умова про місце роботи без визначення якої, договір буде вважатися не укладеним. Дослідженням встановлено відсутність достатньої правової регламентації дистанційної зайнятості. Поряд із тим доцільним є доповнення і вдосконалення Кодексу Законів про працю нормами часу роботи, відпочинку, місця роботи, розробки механізму контролю за виконанням роботи при здійсненні працівником трудової функції віддалено. У роботі було проаналізовано особливості визначення трудової функції як основної умови для

встановлення професії, спеціальності, посади та кваліфікації конкретного працівника. Було з'ясовано, що необхідна конкретизація трудової функції у трудовому законодавстві, адже ця істотна умова трудового договору має велику теоретичну та практичну значущість. Окрім того увагу приділено правовому регулюванню інституту оплати праці. У роботі пропонується думка щодо доповнення визначення заробітної плати, а саме : «Заробітня плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу у розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами, локально-правовими актами».

Розділ 3 «Особливості змін умов трудового договору у чинному законодавстві та у проекті Трудового Кодексу України» складається із двох підрозділів, у яких досліджується проблемне питання правового регулювання змін умов трудового. Зроблено акцент на тому, що у сучасних соціально-економічних умовах, для застосування на практиці норм, які регулюють переведення та переміщення необхідно чітко регламентувати процедуру змін умов трудового договору, визначити його особливості на основі наукових досліджень та судової практики. Було з'ясовано, що саме такі зміни допоможуть вдосконалити інститут трудового договору та попередити збільшення трудових спорів. Окремо було досліджено, що позитивним здобутком проєкту Трудового Кодексу є широке розкриття правової природи змісту трудового договору, уточнена процедура зміни умов трудового договору. Порівняно з чинним КЗпП у проєкті Трудового Кодексу закріплені зобов'язання як роботодавця так і працівника.

ВИСНОВКИ

У **висновках** роботи наведено підсумки теоретичного узагальнення та запропоновано шляхи розв'язання окремих проблем у досліджуваній сфері. На

основі проведеного дослідження та поставлених завдань можна зробити наступні висновки:

1. Дослідження правового регулювання істотних умов трудового договору є неможливим без вивчення та аналізу поняття «трудоного договору» в сучасних умовах. Здійснено аналіз дефініції «трудоного договір» у чинному КЗпП та досліджено науково-теоретичні підходи, які висловлювалися у юридичній літературі. У нашому дослідженні ми з'ясували, що у системі трудового права поняття «трудоного договору» розглядається у трьох аспектах: 1) як угода про працю; 2) як юридичний факт, який підтверджує виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин; 3) як основний інститут трудового права. Встановлено, що у чинному трудовому законодавстві поняття «трудоного договір» визначено як угоду сторін про умови праці.

2. У роботі проаналізовано порядок укладення трудового договору та визначено його етапи: 1) попередній (підготовчий); 2) ініціювання укладення трудового договору; 3) погодження змісту та форми трудового договору; 4) оформлення укладення трудового договору; 5) погодження умов праці; 6) оформлення трудової книжки та соціальне страхування працівника. Визначено переваги письмової форми укладення трудового договору і виявлено недоліки усної форми. Доведено, що укладення трудового договору в усній формі не тягне за собою юридичних наслідків та обмежує права працівників.

3. При вирішенні завдання у роботі вивчено такі характерні риси трудового договору : а) сторонами договору є роботодавець та працівник; б) є оплатним правочином; в) визначає систему прав та обов'язків сторін договору; г) наявна особлива процедура укладення, припинення договору; д) предметом виступає трудова функція, місце роботи, порядок оплати праці. Аналіз особливостей умов трудового договору має не тільки теоретичне, а й практичне значення, яке безпосередньо пов'язане із правовим становищем працівника та підвищенням ефективності праці. Визначено, що зміст трудового договору становлять істотні та факультативні умови трудового договору. До істотних умов відносять: 1) умову про трудову функцію; 2) умову про оплату праці; 3) умову про місце роботи.

Проаналізувавши пропозиції авторів П.Д. Пилипенка, М.І. Бару, Н. Гетьманцевої вважаємо, що дійсно істотні умови мають велике значення при укладенні трудового договору та саме вони визначають правову природу договору.

4. Виявлено недоліки теоретичного обґрунтування місця роботи як істотної умови трудового договору на законодавчому рівні. Завдяки методу аналізу і синтезу, визначено особливості та проблеми правового регулювання місця роботи у системі умов трудового договору. Проблема визначення місця роботи у сучасних умовах набуває першочергового значення для вдосконалення інституту трудового договору. На підставі зробленого нами дослідження, можна зробити висновок, що необхідно доповнити норми КЗпП у такій редакції : «Місце роботи – це умова про конкретне місцезнаходження робочого місця для виконання трудової функції працівником відповідно до трудового договору».

5. У роботі визначено основні елементи структури трудової функції працівника такі як : «професія», «спеціальність», «кваліфікація» та «посада». Аналіз чинного законодавства показав, що відсутність чіткого визначення трудової функції призводить до нехтування змістом трудового договору та спричиняє появі трудових спорів. З огляду на існуючу прогалину у трудовому праві доцільно доповнити норми КЗпП таким змістом : «Трудова функція – це сукупність чітко, вичерпно зазначених в угоді сторін виробничих операцій (робіт) певної складності, обмежених професією (спеціальністю), тарифно – кваліфікаційним довідником посад службовців або іншим розсудом сторін». Також з'ясовано, що всі складові трудової функції взаємопов'язані та відіграють важливу роль для функціонування принципу визначеності трудової функції. У дослідженні використовувався метод порівняння при визначенні поняття «трудова функція» у Трудовому Кодексі Білорусі та у чинному КЗпП. Вважаємо, що для трудового законодавства України нормативне закріплення трудової функції дозволить розширити договірні засади у сучасних ринкових відносинах.

6. У нашому дослідженні ми з'ясували, що для ефективної роботи механізму оплати праці як одної з істотних умов трудового договору необхідне поглиблене вивчення теоретичних та практичних проблем та сформування нових

пропозицій для вдосконалення оплати праці. У ході дослідження використовувався діалектичний метод для застосування судової практики у випадку порушення законодавства про оплату праці. У роботі на практичному прикладі наведено застосування Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» для регулювання трудового спору у випадку незаконного відсторонення працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати. Також застосовувався метод спостереження (особисто було відвідано 1 судові засідання в м. Миколаєві щодо вирішення трудових спорів). На підставі зробленого нами дослідження, можна зробити висновок, що необхідно у проекті ТКУ закріпити принципи регулювання оплати праці і викласти у такій редакції : «До принципів правового регулювання оплати праці належать: принцип справедливої заробітної плати; заборона дискримінації в оплаті праці; встановленого розміру заробітної плати конкретного працівника у трудовому договорі; гарантованість виплати заробітної плати». Досліджено, що теоретичне та практичне значення для матеріального стимулювання працівників відіграє структура заробітної плати, яка складається з: основної заробітної плати, додаткової та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

7. Розкрито особливості правового регулювання змін умов трудового договору у чинному законодавстві та у порівнянні з проектом ТКУ. Визначено, що зміна умов трудового договору відбувається шляхом переведення, переміщення працівника або зміни істотних умов праці. У роботі використовується діалектичний метод для дослідження процедури змін умов трудового договору із застосуванням Постанов Пленуму Верховного Суду України. Вивчивши досвід інших країн можна зробити висновок, що судовий прецедент є джерелом права. Висвітлено такі переваги зміни умов трудового договору: переміщення не тягне за собою зміну умов трудового договору; переведення та зміна істотних умов праці потребує згоди працівника. До недоліків віднесено: переміщення не потребує згоди працівника, що призводить до трудових спорів; правове регулювання змін умов трудового договору

здійснюється лише однією статтею КЗпП; переміщення може бути невмотивованим. На основі проведеного дослідження вважаємо необхідним в умовах ринкової економіки переосмислити порядок переміщення, адже чинний КЗпП не передбачає згоди працівника. Вважаємо, що для вдосконалення інституту трудового договору доцільно регламентувати процедуру зміни умов трудового договору на основі наукових досліджень та судової практики.

8. У дослідженні проведено аналіз норм чинного законодавства та норм у проєкті ТКУ для вдосконалення змісту трудового договору. Проаналізувавши пропозиції авторів Н.Б. Болотіної, Н.М. Хуторян, А.М. Юшко вважаємо, що норма про зміну в організації виробництва і праці порівняно з чинним законодавством не змінилася, окрім посилання на умови колективного договору, що є позитивним здобутком. З'ясовано, що суттєвим недоліком проєкту ТКУ є право роботодавця в односторонньому порядку змінювати найменування посади працівника, що призводить до зміни умов трудового договору. Вважаємо, що необхідно у проєкті ТКУ внести таку норму : «Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, вважається зміною умов трудового договору та зобов'язує роботодавця отримати письмову згоду працівника на таку зміну».

На основі проведеного нами дослідження можна зробити висновок, що трудовий договір та визначення його змісту є важливим правовим інститутом, який відіграє не тільки теоретичне, а й практичне значення у трудових відносинах. Наша робота дозволяє зробити висновок про практичне значення дослідження, яке полягає у запропонуванні шляхів вирішення проблемних питань, щодо вдосконалення змісту трудового договору. Рекомендації спрямовані на подолання прогалин, які призводили до порушення гарантій оплати праці, нехтування роботодавцем укладенням трудового договору або необгрунтованої відмови у прийнятті працівника на роботу. На основі проведеного дослідження нами пропонується: необхідно закріпити понятійний апарат істотних умов трудового договору, це сприятиме уникненню розбіжностей при використанні правових норм на практиці. Також пропонуємо на основі проєкту ТКУ, закріпити у КЗпП окремий розділ «Зміни умов трудового договору» у якому

регламентується порядок і особливості переведення, переміщення або зміни істотних умов праці. Для ефективного узгодження інтересів сторін договору необхідно статтю 32 КЗпП доповнити нормою про обов'язковість письмової згоди працівників при переведенні або переміщенні. Вважаємо, що доцільним є закріплення на законодавчому рівні істотних та факультативних умов договору. У результаті чого, трудові права працівників не будуть порушуватися та будуть забезпечені державою. Таким чином, мета та завдання дослідження вирішено в повному обсязі.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. «Теоретико-правові засади інституту трудового договору» (Всеукраїнська заочна науково-практична конференція студентів старших курсів правничих вишів та факультетів «Право, суспільство, держава: Актуальні проблеми сучасності» м. Харків, 2020 р.);
2. «Теоретичні підходи до визначення поняття «Істотні умови трудового договору»» (Всеукраїнська науково-практична конференція молодих вчених «Могилянські читання-2020: Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі» м. Миколаїв, 2020 р.).

АНОТАЦІЯ

Башара І.А. Правове регулювання істотних умов трудового договору - Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 081 «Право» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2021.

Дипломну роботу присвячено дослідженню правового регулювання істотних умов трудового договору у трудових правовідносинах. У роботі визначено поняття «трудоного договору» як угода про працю, як юридичний факт, який підтверджує виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин, як основний інститут трудового права, який обумовлює порядок

приймання на роботу, переведення та звільнення. Досліджено особливості істотних умов трудового договору таких як: місця роботи, трудової функції та оплати праці. З'ясовано особливості правового регулювання зміни істотних умов трудового договору у чинному законодавстві та у проекті Трудового Кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, істотні умови трудового договору, місце роботи, трудова функція, оплата праці, зміна умов трудового договору.

SUMMARY

Bashara IA Legal regulation of the essential conditions of the employment contract - Work for the degree of "Master" in the specialty 081 "Law" - Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2021.

The master's thesis is devoted to the study of the legal regulation of the essential conditions of the employment contract in labor relations. The paper defines the concept of "employment contract" as a labor agreement, as a legal fact that confirms the emergence, change or termination of employment, as the main institution of labor law, which determines the order of transfer, acceptance. The peculiarities of the essential conditions of the employment contract such as: place of work, labor function and wages are studied. The peculiarities of the legal regulation of changes in the essential terms of the employment contract in the current legislation and in the draft Labor Code of Ukraine are clarified.

Keywords: employment contract, essential terms of employment contract, place of work, labor function, remuneration, change of employment contract conditions.