

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.4.12>

Олексій КЛОЧКО

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи і менеджменту соціокультурної діяльності, Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка, вул. Роменська, 87, м. Суми, Україна, 40000

ORCID: 0000-0002-9799-1618

Анжела ПОЛЯНИЧКО

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи і менеджменту соціокультурної діяльності, Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка, вул. Роменська, 87, м. Суми, Україна, 40000

ORCID: 0000-0003-3729-3452

Бібліографічний опис статті: Клочко, О., Поляничко, А. (2023). Організаційно-інституційні основи соціального захисту громадян на ринку праці. *Ввічливість. Humanitas*, 4, 87–91, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.4.12>

РЕАЛІЗАЦІЯ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА РИНКУ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Стаття присвячена визначенню загальних шляхів реалізації форми трудового договору на ринку праці, окреслено реалії та перспективи його застосування на ринку праці України.

У дослідженні акцентовано увагу на тому, що саме укладання трудового договору є доказом офіційного працевлаштування працівника, включення його до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, із наданням соціальних гарантій допомоги й захисту від більшості соціальних ризиків.

Указано, що трудовим договором названо офіційну угоду між найманим працівником й роботодавцем, згідно якого працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати йому заробітну плату, забезпечувати гідні умови праці.

У дослідженні зробили спробу дати порівняльну характеристику трудовому договору та цивільно-правовій угоді.

Установлено, що цивільно-правова угода визначена чинним законодавством як угода між сторонами: громадянином і організацією (підприємством, фірмою) на виконання певної роботи (у формі договору підяду, договору про надання послуг тощо), предметом якого є надання визначеного заздалегідь результату праці.

Наголошено на суттєвих відмінностях трудового договору та цивільно-правової угоди. Важливим залишається чітке розмежування видів трудового договору, а також суттєвих відмінностей між трудовим договором та цивільно-правовою угодою та законодавчо обґрунтоване їх використання під час оформлення трудових відносин.

Дійшли висновку, що трудовий договір є угодою щодо здійснення й забезпечення функції трудової діяльності. Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт чи послуг.

Ключові слова: ринок праці, трудовий договір, цивільно-правова угода, найманий працівник, роботодавець.

Oleksii KLOCHKO

candidate of Pedagogical Science, Associate Professor at the Department of Social Work and Management of Socio-Cultural Activities, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, 87, Romenska str., Sumy, Ukraine, 40000

ORCID: 0000-0002-9799-1618

Anzhela POLYANYCHKO

candidate of Pedagogical Science, Associate Professor at the Department of Social Work and Management of Socio-Cultural Activities, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, 87, Romenska str., Sumy, Ukraine, 40000

ORCID: 0000-0003-3729-3452

To cite this article: Klochko, O., Polyanychko, A. (2023). Realizatsiya formy trudovogo dohovoru na rynku pratsi: realiyi ta perspektyvy [Implementation of the employment contract from on the labor market: realities and perspectives]. *Vvichlyvist. Humanitas, 4*, 87–91, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.4.12>

IMPLEMENTATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT FROM ON THE LABOR MARKET: REALITIES AND PERSPECTIVES

The article is devoted to determining the general ways of implementing the form of the employment contract in the labor market, outlines the realities and prospects of its application in the labor market of Ukraine.

The study focuses on the fact that the conclusion of an employment contract is proof of the official employment of an employee, his inclusion in the system of mandatory state social insurance, with the provision of social guarantees of assistance and protection from most social risks.

It is indicated that an employment contract is an official agreement between an employee and an employer, according to which the employee undertakes to perform the work specified in this agreement in compliance with the rules of internal labor regulations, and the employer, in turn, is obliged to pay him a salary, provide decent working conditions.

In the study, an attempt was made to give a comparative description of the employment contract and the civil law agreement.

It has been established that a civil law agreement is defined by the current legislation as an agreement between the parties: a citizen and an organization (enterprise, etc.) for the first to perform certain work (namely, in the form of a contract, a contract for the provision of services, etc.), the subject of which is the provision of a predetermined result labor

The essential differences between an employment contract and a civil law agreement are emphasized. It remains important to clearly delineate the types of employment contract, as well as the essential differences between an employment contract and a civil law agreement, and their legally justified use during the establishment of employment relations.

They came to the conclusion that the employment contract is an agreement regarding the implementation and provision of the function of labor activity. The subject of an employment contract is the employee's actual work in the production process, while the subject of a civil law contract is the performance by his party of a certain defined amount of work or services.

Key words: labor market, employment contract, civil law agreement, employee, employer.

Актуальність проблеми. Досліджуване проблемне поле реалізації форми трудового договору у сучасних реаліях ринку праці розглядається нами у декількох значеннях, а саме: розуміння трудового договору як юридичної норми та факту урегулювання трудових відносин, а також як ефективного механізму соціального захисту у політиці зайнятості.

Питання щодо особливостей та умов застосування трудового договору на ринку праці між працівником та роботодавцем, на нашу думку, залишається найбільш дискусійним у теорії та практиці соціального забезпечення та у юридичній площині, незважаючи на значну кількість досліджень, що, безумовно, свідчить про значну актуальність проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зауважимо, що особливості нормативного регулювання дії трудового договору на ринку праці, його особливостей достатньо ґрунтовно висвітлено у наукових дослідженнях. Так, заслуговує на предметну увагу наукова позиція дослідників, що ретельно досліджують трудовий договір як законну підставу виникнення трудових відносин (А. Білоха, 2023; О. Бондар, 2020). Науковці аналізують сутність поняття трудового договору на підставі нормативно-правового забезпечення.

Особливостям підписання та уведення у дію трудових договорів із окремими категоріями

працівників (вагітними, особами з інвалідністю, ветеранами тощо), присвячені також наукові розвідки вітчизняних авторів (Л. Герашенко, 2012).

Актуальними науковими працями останніх років у галузі аналізу змісту та специфіки трудового договору та його вплив на формування кон'юнктури ринку праці видаються роботи О. Іваненко, 2016; О. Поклонської, 2020 та ін.

Слід також відмітити, що провідну роль на формування політики зайнятості мають аналітичні дослідження процесу реформування цієї сфери, а також уведення інновацій з метою оптимізації та покращення функціонування ринку праці. Приміром, дослідження результативності уведення електронних форм трудового договору тощо (Н. Швець, Д. Черняченко, 2019).

Однак, зазначимо, що проблема реалізації форми трудового договору на ринку праці України у контексті змін нормативного забезпечення, уведення змін та нововведень, представлено недостатньо, подекуди поверхово.

Мета статті. Визначити загальні шляхи реалізації форми трудового договору на ринку праці; здійснити порівняльну характеристику форми трудового договору із цивільно-правовою угодою, а також окреслити реалії та перспективи їхнього застосування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Запорукою сталого функціонування економіки,

ринку праці є офіційні, установлені чинним законодавством, трудові відносини. Зазначимо, що установленою формою офіційних трудових відносин між працівником й роботодавцем є оформлення трудового договору.

Трудовий договір є доказом офіційного працевлаштування працівника, включення його до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, із наданням йому усіх привілеїв соціальних гарантій (т.зв. «соціального пакету»), надання відповідних допомоги й захисту від більшості соціальних ризиків (захворювання, тимчасова чи постійна втрата працездатності, пенсійне забезпечення, відпустки тощо).

Відповідно до ч.1 ст. 21 Кодексу законів про працю України установлено, що трудовий договір є ніщо інше як офіційна угода між найманим працівником і роботодавцем, згідно якого працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати йому заробітну плату (не нижчу за мінімальну), забезпечувати гідні умови праці (Закон України «Кодекс законів про працю», 2023).

Трудовий договір на сьогодні, є найпоширенішою типовою формою організацій трудових відносин на ринку праці України.

У відповідності до офіційних доповнень та змін у Законі України «Кодекс законів про працю» № 3107-IX від 15.06.2023 року установлено, що основною трудових відносин між найманим працівником та роботодавцем є письмовий договір (як паперовий так й електронний) (Закон України «Кодекс законів про працю», 2023).

Згідно визначеного нормативу на ринку праці діють 7 видів договорів, а саме: безстрокові, строкові (щонайбільше на 5 років), короткострокові (укладаються строком до 2 місяців), сезонні, а також із нефіксованим робочим часом, учнівські і договори із домашніми працівниками (як робота із обслуговування домашнього господарства).

Важливою нормативною нормою щодо укладання трудового договору є обов'язковість письмового його укладання між двома сторонами: найманим працівником та роботодавцем. Укладення офіційного письмового трудового договору передбачає для працівника:

- відміну випробувального терміну для вагітних;
- не більше 40 робочих годин за трудовий тиждень, а при шкідливих умовах виробни-

цтва – 36 годин (в умовах дії воєнного стану – до 60 годин);

- доплату за роботу у нічний час до 30%;
- за понаднормову роботу трикратну оплату праці;
- гнучкий графік і можливість роботи на дому;
- гендерну рівність з оплати праці (чоловіки та жінки із рівним досвідом роботи й аналогічними обов'язками отримують однакові заробітні плати);
- збільшення тарифної щорічної відпустки до 28 днів;
- регламентована обідня перерва від 30 хв. до 2 год.;
- збільшення розміру вихідної допомоги працівника у випадках скорочення (А. Білоха, 2023; Л. Геращенко, 2012; О. Іваненко, 2016; Закон України «Кодекс законів про працю», 2023).

У свою чергу укладання письмового трудового договору передбачає для роботодавця:

- заборону змінювати умови трудового договору без згоди працівника;
- дозвіл керівникам стежити за співробітниками за допомогою відеореєстраторів;
- нові причини для звільнення, а саме через розголошення службової таємниці, грубе порушення правил техніки безпеки, недостатню кваліфікацію (О. Бондар, 2020; Л. Геращенко, 2012; Л. Грузінова, А. Грузінов, 2023; Н. Швець, Д. Черняченко, 2019).

Працівник не може бути допущений до виконання своїх професійних обов'язків без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, а також повідомлення органів влади з питань реалізації державної політики із адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Важливо відзначити, що сучасний ринок праці, поряд із трудовим договором, організовує трудові відносини також і за допомогою поширеної форми як цивільно-правової угода.

Установлено, що цивільно-правова угода визначена чинним законодавством як угода між сторонами: громадянином і організацією (підприємством, тощо) на виконання першим певної роботи (а саме у формі договору підяду, договору про надання послуг тощо), предметом якого є надання визначеного заздалегідь результату праці.

Важливим у контексті є формулювання трудових зобов'язань за договором підяду,

де підрядник зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням замовника, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Відповідно, договір підряду може укладатися за умови виготовлення, обробки, переробки, ремонту речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові (згідно ст. 837 Цивільного кодексу України) (Закон України «Цивільний кодекс України», 2003).

У другому випадку, а саме за договором про надання послуг, виконавець зобов'язується за завданням замовника надати певну послугу, що буде спожита у процесі здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором (відповідно ст. 901 Цивільного кодексу України) (Закон України «Цивільний кодекс України», 2003).

З метою розуміння сутності означених форм (трудового договору і цивільно-правової угоди) доцільно зацентрувати увагу на головних ознаках, що їх відрізняють між собою. Визначимо їх.

Трудовий договір укладають працівник (фізична особа) і роботодавець (фізична особа з підприємцем, юридична або ж фізична особа); цивільно-правову угоду укладають замовник і виконавець (будь-які юридичні або фізичні особи).

Трудовий договір регулюється Кодексом законів про працю, а, відповідно, цивільно-правова угода – Цивільним кодексом України.

Предметом трудового договору є процес роботи, за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою; у цивільно-правовій угоді предметом договору стане кінцевий результат роботи чи послуги, який можна виміряти.

Згідно трудового договору термін визначається у варіантах безстроковості, на визначений термін, або на час виконання певної роботи; відповідно, цивільно-правова угода, регулює лише строковий термін виконання роботи чи надання послуги.

Трудовий договір визначає видом оплати праці заробітну плату не менше мінімальної, щонайменше два рази на місяць; за цивільно-правовою угодою видом оплати вважається винагорода, що визначається окремим договором і не залежить від мінімальної заробітної плати.

Відповідно трудового договору установлені умови його виконання – працівник виконує роботу згідно із посадовими обов'язками й підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку; згідно цивільно-правової угоди виконавець виконує роботу чи надає послугу, яку має прийняти замовник.

За виконання умов трудового договору повинні бути записи у трудовій книжці працівника; за виконання цивільно-правової угоди таких записів не передбачено.

За умовами трудового договору працівнику надаються соціальні й трудові гарантії, а саме: лікарняні, допомога з безробіття, відпустки, вихідні, завчасне попередження про звільнення або ж надання права розірвати трудовий договір за власним бажанням самого працівника; а у цивільно-правовій угоді такі нормативні опції не передбачені.

Зазначимо, що єдиною й обов'язковою для них залишається письмова форма укладання.

З аналізу наведених норм установлюємо головні тези, що трудовий договір є угодою щодо здійснення й забезпечення функції трудової діяльності. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати конкретно поставлені завдання трудової діяльності з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт чи послуг. Тобто, предметом цивільно-правових договорів є результат праці, який підлягає вимірюванню у конкретних фізичних величинах, а не процес роботи.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У дослідженні було наголошено на важливості якнайбільш широкого використання на ринку праці України трудових договорів, як легітимної основи взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями. Саме трудовий договір є запорукою надання працівнику соціальних гарантій і включення до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Трудовий договір є інструментом реалізації політики зайнятості у державі. Важливим залишається чітке розмежування видів трудового договору, а також суттєвих відмінностей між трудовим договором та цивільно-правовою угодою та законодавчо обґрунтоване їх використання під час оформлення трудових відносин.

Зазначимо, що перспективним напрямом подальших досліджень постають наукові розвідки з актуалізації й уточнення понять дистанційної та надомної роботи як форм організації праці в змінних умовах на ринку праці України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Білоха А. І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2023. Серія. Право. Вип. 75. Част. 3. С. 7–12.
2. Бондар О. С. Трудовий договір як підстава виникнення трудових відносин в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. №1. С. 248–252.
3. Геращенко Л. П. Особливості трудового договору з окремими категоріями працівників. *Юридичний вісник*. 2012. №3(24). С. 88–92.
4. Грузінова Л., Грузінов А. Трудовий контракт: у чому специфіка? *Юридична газета online*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudoviy-kontrakt-u-chomu-specifika.html> (дата звернення: 01.09.2023)
5. Іваненко О. А. Деякі аспекти поняття трудового договору та його змісту. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Серія. Трудове право. Вип. 5. С. 95–100.
6. Кодекс законів про працю : Закон України № 3107-IX від 15.06.2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.07.2023.).
7. Поклонська О. Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. Серія. Юриспруденція. №43. С. 134–137.
8. Сайт установи «Державна служба України з питань праці». URL: <https://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 01.09.2023.)
9. Цивільний кодекс України : Закон України № 435-IV від 16.01.2003 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.09.2023.)
10. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. Серія. Трудове право. №1. С. 84–89.

REFERENCES:

1. Bilokha A.I. (2023). Shchodo ponyattya trudovogo dogovoru yak pidstavy vynyknennya trudovykh pravovidnosyn. [Regarding the concept of an employment contract as a basis for the emergence of employment relations]. *Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho universytetu – Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*, 75/3, 7–12 [in Ukrainian].
2. Bondar O.S. (2020). Trudovyy dohovir yak pidstava vynyknennya trudovykh vidnosyn v Ukrayini ta Kanadi: porivnyalnyy analiz. [Employment contract as a basis for employment relation in Ukraine and Canada: a comparative analysis]. *Porivnyalno-analitychne pravo – Comparative and analytical law*, 1, 248–252 [in Ukrainian].
3. Herashchenko L.P. (2012). Osoblyvosti trudovogo dohovoru z okremymy katehoriyamy pratsivnykiv. [Peculiarities of the employment contract with separate categories of employees]. *Yurydychnyy visnyk – Legal Bulletin*, 3(24), 88–92 [in Ukrainian].
4. Gruzinova L., Gruzinov A. (2023). Trudovyy kontrakt: u chomu spetsyfika? [Labor contract: what is the specificity?]. *Yurydychna hazeta online – Legal newspaper online*. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudoviy-kontrakt-u-chomu-specifika.html>. Retried from: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudoviy-kontrakt-u-chomu-specifika.html> [in Ukrainian].
5. Ivanenko O. A. (2016). Deyaki aspekty ponyattya trudovoho dohovoru ta yoho zmistu. [Some aspects of the concept of an employment contract and its content]. *Naukovyy visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific bulletin of public and private law*, 5, 95–100 92 [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro prasyu : Zakon Ukrayiny [Code of Labor Law : Law of Ukraine]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
7. Poklonska O, Yu. Forma trudovoho dohovoru v konteksti natsionalnoho zakonodavstva. [Form of employment contract in the context of national legislation]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu – Scientific bulletin of the International humanitarian university*, 43, 134–137 [in Ukrainian].
8. Sayt ustanovy «Derzhavna sluzhba Ukrayiny z pytan pratsi» [Website of the «State service of Ukraine on labor issues» institution]. <https://dsp.gov.ua/>. Retried from: <https://dsp.gov.ua/> [in Ukrainian].
9. Tsyvilnyy kodeks Ukrayiny : Zakon Ukrayiny [Civil code of Ukraine : Law of Ukraine]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> Retried from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> [in Ukrainian].
10. Shvets N., Chernyachenko D. (2019). Elektonna forma trudovoho dohovoru v konteksti reformuvannya zakonodavstva pro prasyu. [The electronic form of the labor contract in the context of reforming labor legislation]. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo – Entrepreneurship, economy and law*, 1, 84–89. [in Ukrainian].