

код екземпляра

683310



11655. Броньовано 15.10  
23.11.12 Сверієць  
9.04.13 567807 - 4/3 №2  
Х54  
Н 35

Національний університет  
"Юридична академія України ім.  
Ярослава Мудрого".

Вісник Національного  
університету "Юридичної академії  
України імені Ярослава Мудрого".  
Серія: Економічна теорія та право  
[Текст] : зб. наук. пр., 2011. № 4 (7)  
Національний університет  
"Юридична академія України ім.  
Ярослава Мудрого". - 192 с. - Х.,  
2012. - 0.00

567807

# Вісник

Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

Серія: Економічна теорія та право

*Збірник наукових праць*

Виходить щоквартально

Заснований у січні 2010 р.

№ 4 (7) 2011

Харків  
«Право»  
2012

6. Проблеми законності : акад. зб. наук. пр./ відп. ред. В. Я. Тацій. — Х. : Нац. юрид. акад. України. — 2010. — Вип. 111. — С. 243–249.
7. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
8. Проект Закону «Про діяльність у сфері оборонно-промислового комплексу» («Про розроблення та поставлення на виробництво озброєння, військової і спеціальної техніки» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://civic.kmu.gov.ua/civic/control/uk/discussion/ovv/project?project\\_id=111640](http://civic.kmu.gov.ua/civic/control/uk/discussion/ovv/project?project_id=111640).
9. Проект Закону «Про виробництво військової техніки» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc34?id=&pf3511=39373&pf35401=181606](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=39373&pf35401=181606)
10. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про хід реалізації Державної програми реформування та розвитку оборонно-промислового комплексу на період до 2010 року»» № 721/2007 від 20 серпня 2007 року // Офіц. вісн. Президента України. — 2007 р. — № 24. — Ст. 490.
11. Указ Президента України «Про заходи щодо підвищення ефективності діяльності оборонно-промислового комплексу України» // Офіц. вісн. України. — 2010. — № 101. — Ст. 3622.

## ХОЗЯЙСТВЕННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Семенишин А. В.

Рассмотрено действующее законодательство Украины, которое регулирует вопросы деятельности хозяйствующих субъектов в сфере оборонно-промышленного комплекса. Также проанализированы законопроекты, направленные на решение проблем производства, ремонта и разработки вооружения и военной техники с точки зрения обеспечения потребностей государственного заказа.

**Ключевые слова:** оборонно-промышленный комплекс, хозяйственно-правовое регулирование, разработка, производство и ремонт вооружения и военной техники, государственный оборонный заказ.

## ECONOMIC AND LEGAL REGULATION OF MANUFACTURING FOR THE NEEDS OF DEFENSE-INDUSTRIAL COMPLEX

Semenyshyn A. V.

Current legislation of Ukraine in the sphere of manufacturing activity of the defense-industrial enterprises is reviewed in the article. Then were analyzed such law

bills, that could solve problems concerning manufacturing, renovation and development of weapons and military equipment for the purpose of the state defense order.

**Keywords:** defense-industrial complex, economic and legal regulation, development, manufacturing and repair of arms and military equipment, the state defense order.

УДК 349.22

## ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ТРУДОВИЙ ДОГОВІР» ТА ЙОГО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК В УМОВАХ РОЗВИТКУ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Ф. А. Цесарський, кандидат юридичних наук, доцент  
Національний університет «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

Визначено поняття «трудоий договір» та наведено ознаки, які характеризують його як центральний інститут трудового права в умовах ринкових відносин на ринку праці.

**Ключові слова:** трудове право, трудоий договір, юридична форма, ринкова економіка.

**Постановка проблеми.** Важко назвати ще якесь питання в трудовому праві, яке б привертало настільки значну увагу юристів і одержало таке широке висвітлення в науково-практичній літературі, ніж трудоий договір. Це в першу чергу зумовлено тим фактом, що всього в Україні на умовах трудового договору зайнято і підпадає під дію законодавства про працю 20 млн осіб віком від 15 до 70 років, з них 11,3 млн — у галузях економіки, в тому числі 3,4 млн — у промисловості [10]. При цьому, як слушно зазначає В. Лазор, концепція трудового договору в нових ринкових відносинах — це складова частина національної моделі регулювання праці в умовах ринкової економіки [6, с. 5].

Відповідно само визначення поняття «трудоий договір» вимагає осмислення з точки зору сучасних тенденцій розвитку соціальних відносин на ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У науці трудового права неодноразово визначалося поняття «трудоий договір», зокрема до дефініції цього поняття зверталося багато вчених [2; 6; 11; 13; 14; 17]. Разом із тим сучасні ринкові умови розвитку Української держави вимагають нового осмислення поняття «трудоий договір».

**Формулювання цілей.** Метою статті є визначення поняття «трудовий договір» з точки зору його місця в регулюванні правовідносин на сучасному ринку праці та характерних ознак, притаманних сучасному трудовому договору.

**Виклад основного матеріалу.** Розглядаючи проблему юридичного змісту сучасного трудового договору, слід зазначити, що безпосередній процес праці з юридичної точки зору являє собою безпосередній ланцюг (систему) угод. Так, укладення трудового договору забезпечує працівникові конкретне робоче місце, роботу з певної професії (спеціальності), кваліфікації або посади; заробіток, умови праці. Зміна істотних умов праці (час, режим роботи, розмір оплати праці), одноразове заохочення працівника тощо також з правової точки зору є угодою, тобто трудовою угодою. Такого роду осмислення процесу праці дозволяє ставити і вирішувати питання вдосконалення його окремих елементів, хоча нині наука трудового права тільки викладає зміст норми права, що регулює ці відносини в трудовій сфері, але не в змозі пояснити ті закономірності, під впливом яких розвивається правове регулювання цієї групи суспільних відносин. І це зрозуміло, оскільки юристи-трудовики не роблять спроб осмислити ті закономірності економічного життя, без усвідомлення яких не можна уявити місце і роль трудового договору в структурі трудового права, правозастосовній практиці. На наш же погляд, аби керувати процесом регулювання договірних відносин на ринку праці, необхідно побачити їх «вбудованими» у більш загальне (родове) поняття, спробувати поширити на часткові характеристики загального і на цьому тлі виділити специфічне, особливе. Поки що юристам-трудовикам це завдання вирішувати не доводилося, оскільки вони не визначилися із загальними, категоріальними поняттями, зокрема недостатньо вивчено та осмислено родові поняття «трудовий договір», хоча його визначення має велике теоретичне і практичне значення, тому що таким чином встановлюється межа в регульованих суспільних відносинах на ринку праці і визначається сфера застосування норм трудового права до цих відносин [4, с. 34].

Розпочинаючи розгляд цього питання, зазначимо, що у загальноюридичному аспекті договори є суттєвою складовою частиною сучасної цивілізації та культури як сфери індивідуального самовираження особистості і творчості. Вони проникають у всі сфери відносин у людському суспільстві [1, с. 309].

В. Соловйов уважає, що «договір є мотором ефективних вільних господарських зв'язків», а також «інструментом вільного самовизначення громадянина» [14, с. 91].

К. Гусов зазначає, що словосполучення «трудовий договір» має багатопланове значення, тобто вживається у різних значеннях в законодавстві та практиці, а також у правознавстві. І цю особливість не можна не враховувати під час обґрунтування поняття трудового договору. На думку К. Гусова, тру-

довий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, посідає центральне місце в його системі і актах кодифікаційного значення — кодексах законів про працю.

По-друге, трудовий договір являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності.

По-третє, трудовий договір виступає як своєрідним юридичним містком — зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута.

По-четверте, словосполучення «трудовий договір» вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства.

По-п'яте, трудовий договір виступає в ролі головної юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків. І як такий трудовий договір може виступати як єдиний юридичний факт або у поєднанні з будь-якими іншими юридичними фактами: актом обрання, актом призначення тощо [3, с. 20–24].

Разом з тим при всій повазі до авторитету К. Гусова з цього переліку особливостей трудового договору не зовсім зрозуміло, в чому конкретно виявляється багатопланове значення словосполучення «трудовий договір». Важко погодитися і з тим, що укладання трудового договору означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута, бо, наприклад, включення до тексту трудового договору посилення на випробувальний строк ставить під сумнів досягнення мети працевлаштування.

Більш ґрунтовно багатозначність терміна «трудовий договір» описують С. Маврин та Є. Хохлов: «Трудовий договір є: а) інститут трудового права та трудового законодавства; б) юридичний факт, що породжує трудові правовідносини; в) джерело суб'єктивного трудового права і, нарешті, г) юридична модель трудових відносин» [18, с. 261].

Зі свого боку вважаємо, що в сучасній науці трудового права доцільно позбутися багатозначності в тлумаченні змісту словосполучення «трудовий договір», використовувати цей термін виключно для характеристики юридичного факту виникнення договірних зобов'язань, який породжує суспільно-правові відносини на ринку праці. Тлумачення суміжних понять доцільно виводити із такого розуміння змісту трудового договору.

Відповідно трудовий договір ми визначаємо як інститут трудового права і його джерело, юридичну модель трудових відносин, яка може існувати внаслідок виникнення юридичних фактів, що породжують договірні зобов'язання та суспільно-правові відносини між суб'єктами договору на ринку праці.

При цьому, як зазначає О. Сгібнева, трудовий договір є необхідною підставою виникнення трудових правовідносин, він може бути або самостійним правоутворюючим фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин, або обов'язковим елементом їх складного юридичного змісту. У другому випадку для встановлення трудових правовідносин крім укладення працівником і роботодавцем трудового договору, потрібні ще обрання (призначення) на посаду, обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, призначення на посаду тощо [12, с. 10].

Разом з тим усі науковці сходяться на тому, що як інститут трудового права трудовий договір у ринковій економіці посідає центральне місце в цій галузі права, поряд із тим, як вважає М. Міщук, правове і народногосподарське значення трудового договору полягає у тому, що він є: 1) головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України; 2) важливою передумовою виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими інститутами трудового права (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо); 3) підставою включення працівника в трудовий колектив і правовою формою включення працівника в суспільну кооперацію праці; 4) виконує й охоронну роль, тобто охороняє працівника від шкідливих умов праці, його честь і гідність у трудовій діяльності [9, с. 8].

Зі свого боку додамо, що соціально-політична сутність трудового договору в ринковій економіці виявляється в тому, що шляхом його укладення громадяни реалізують право на працю, яке відповідно до ст. 43 Конституції України визнається за кожною людиною і являє собою можливість заробляти на життя працею, яку людина обирає або на яку погоджується [5].

Саме трудовий договір надає всім цим інститутам смислове навантаження і змістовну наповненість, оскільки тільки за наявності трудового договору та у його межах виникають його сторони — працівник і роботодавець, об'єднані трудовим договором.

Звертаючись до проблеми визначення предмета трудового договору, значимо, що у науковій літературі висловлювалася думка, згідно з якою нині предметом трудового договору є «робоча сила конкретної людини». «Робоча сила» визначається як сукупність фізичних і духовних здібностей людини. Хоча робоча сила і є товаром — вона невід'ємна від особистості людини, тому не переходить у власність покупця, а передається йому в тимчасове користування. Таким чином, з економічної точки зору трудовий договір — це договір купівлі-продажу робочої сили, а за юридичною природою — договір про наймання праці [19, с. 8].

З таким тлумаченням предмета трудового договору важко погодитися, оскільки роботодавець приймає працівника для виконання ним конкретної трудової функції на спеціально заздалегідь зазначених умовах відповідно

з його професією, спеціальністю, кваліфікацією та ін., отже, предметом трудового договору є сама жива праця працівника в загальному процесі виробництва як вияв його працездатності, в той час як «робоча сила» — «сукупність фізичних і духовних властивостей людини» — становить зміст його загальної професійної або спеціальної працездатності, будучи за змістом передумовою до виконання роботи певного роду і реалізуючись у конкретній трудовій діяльності людини.

Так само, на нашу думку, предметом трудового договору є і підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку підприємства. Це означає, що працівники, які уклали трудовий договір, зобов'язані дотримуватися встановленого режиму робочого часу, виконувати норми виробітку (норми праці), не порушувати технологію виробництва тощо. Отож, встановлення відносин керівництва і підпорядкування в процесі праці — характерна риса трудового договору.

Водночас трудові договори не є сталою чи «стандартизованою» юридичною конструкцією, відповідно виникає проблема їх класифікації.

Про важливість дослідження класифікації трудових договорів свідчить той факт, що практично у першій значній теоретичній праці з трудового договору її автор Л. Таль присвятив цьому питанню розділ під назвою «Основні типи договорів про працю» [15]. Проте він не стільки проаналізував види трудових договорів у сучасному розумінні, скільки обґрунтував необхідність існування інших, відмінних від договору купівлі-продажу, договорів у сфері праці, цілком слушно виходячи з актуальності проблеми на той час. Тому засновником сучасного підходу до визначення видів трудових договорів, на наш погляд, слід вважати Ф. Левіант, у чийх роботах доведено необхідність диференціації трудових договорів, виділено головні критерії їх поділу: народногосподарське значення, характер трудового зв'язку, ініціативу укладення [7, с. 66–68].

Традиційний підхід до висвітлення класифікації трудових договорів проводиться за різними критеріями або ознаками, серед яких: зміст, форма, строк, порядок укладення [11, с. 223]; строк дії, характер і кількість виконуваних трудових функцій, порядок виникнення трудових правовідносин тощо [17, с. 185].

Поширеною є класифікація за сферами трудової діяльності, суб'єктивним складом та характеристиками сторін трудового договору. Так, К. Гусов пропонує взяти за критерій класифікації індивідуальних договорів про працю такі ознаки, як особливості укладення та змісту трудового договору, відповідно до чого поділяти трудові договори на договори про трудову діяльність працівника та договори про навчально-трудова діяльність працівника [3, с. 33]. У кожній з цих груп договорів можливе проведення їх подальшої класифікації за іншими критеріями: суб'єктивним складом, цільовим призначенням тощо. Такий підхід є сталим при висвітленні питання про види трудових договорів як серед науковців, так і у багатьох законодавчих актах.



Іноді в літературі з трудового права або взагалі не наводиться класифікація трудових договорів [13; 2], або захоплення класифікацією призводить до того, що трудові договори тільки на невизначений строк налічують десять різновидів [16, с. 79–81]. Проте наведення у цьому переліку видів трудового договору (наприклад, за сумісництвом, для надомної роботи і позаштатного працівника) без єдиного критерію класифікації суперечить правилам формальної логіки.

Підсумовуючи аналіз традиційних підходів до цієї проблеми, найбільш вдалою класифікацію індивідуальних трудових договорів у сучасних ринкових умовах розвитку ринку праці, на нашу думку, є їх розподіл: за формою реалізації трудових прав — на індивідуальні і колективні; за ставленням до трудового договору — на основні (трудова угода) та похідні (інші угоди про працю); за строками — на угоди, що встановлюються на невизначений строк, та строкові; за категоріями працівників і роботодавців (сферами трудової діяльності) — на трудові договори з педагогічними, медичними працівниками тощо; за ступенем обов'язковості укладення для хоча б однієї зі сторін — на вільні і обов'язкові [8, с. 672].

**Висновки.** Проведений аналіз дає змогу визначити трудовий договір як ідеальну юридичну форму, що не встановлює умов конкретного трудового правовідношення, оскільки ефект регулювання суспільних виробничих відносин виявляється в практичному характері правових форм, в яких трудові договори реально функціонують. Такий підхід є обґрунтованим і з того погляду, що доктринальна класифікація договорів про працю виступає основою для подальшого вдосконалення трудового законодавства, імплементації в нього нових положень, здійснення легальної видової класифікації договорів про працю.

## ЛІТЕРАТУРА

- Брагинский М. И. Договорное право. Книга первая: Общие положения. — 2 изд., испр. / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. — М.: Дело, 1999. — 848 с.
- Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна. — К.: Вікар, 2003. — 725 с.
- Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К. Н. Гусов. — М., 1993. — 277 с.
- Желтов О. Б. Трудовой договор в условиях многоукладной экономики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. Б. Желтов. — М., 1996. — 165 с.
- Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
- Лазор В. В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Лазор. — Х., 2001. — 22 с.
- Левиант Ф. М. Виды трудового договора / Ф. М. Левиант. — М.: Юрид. лит., 1966. — 190 с.
- Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — СПб.: Нева, 2006. — 712 с.
- Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. ... канд. наук: 12.00.05 / М. О. Міщук. — Х., 2008. — 22 с.
- Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» // Відом. Верхов. Ради України. — 2009. — № 28. — Ст. 370.
- Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко; видання 3-тє, переробл. та доповн. — Х.: Консул, 2002. — 528 с.
- Стибнева О. В. Изменение трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Стибнева — М., 2006. — 211 с.
- Советское трудовое право / под общ. ред. А. И. Процевского. — К., Гол. изд-во издат. объедин. «Вища школа», 1981. — 360 с.
- Соловьев В. С. Предварительные замечания о праве вообще / В. С. Соловьев // Власть и право / А. В. Поляков, И. Ю. Козлихин. — Л.: Издат. Дом С.-Петербурга. гос. ун-та, 1990. — 319 с.
- Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль; Ярославль: Типогр. Губерн. Правления, 1913. — Ч. 1. — 422 с.
- Толкунова В. Н. Трудовое право: конспект лекций / В. Н. Толкунова. — М.: ООО «ТК Велби», 2003. — 320 с.
- Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
- Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М.: Юристъ, 2003. — 560 с.
- Трудовой договор / В. М. Пустозерова. — М.: ПРИОР, 1995. — 126 с.

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОРА И ЕГО ХАРАКТЕРНЫХ ПРИЗНАКОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Цесарский Ф. А.

Определено понятие «трудовой договор» и приведены признаки, которые характеризуют его как центральный институт трудового права в условиях рыночных отношений на рынке труда.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовой договор, юридическая форма, рыночная экономика.