

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

РИМАР Богдан Анатолійович

УДК 349.22: 331.106(477)

**ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ
УКРАЇНИ**

Спеціальність: 12.00.05 - трудове право; право соціального
забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

Одеса – 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Одеська національна юридична академія,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького,
провідний науковий співробітник відділу
проблем цивільного, трудового та
підприємницького права

кандидат юридичних наук, доцент
ГАРАЩЕНКО Людмила Петрівна,
Національний лінгвістичний університет,
доцент кафедри права

Захист відбудеться 3 жовтня 2009 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «___» вересня 2009 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

П.П. Музиченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасний період актуальною проблемою науки трудового права є розробка галузевого вчення про договори, основ договірному трудовому праву України. В умовах розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин вчення про договори у трудовому праві повинне отримати належне теоретичне обґрунтування.

Одним із видів договорів у трудовому праві є трудовий договір, який займає особливе місце у сучасному світі праці. В умовах ринкової економіки необхідно визначити роль і функції трудового договору, сферу його дії, співвідношення із цивільно-правовими договорами про працю, зважаючи на висловлену в літературі думку про те, що у сучасних умовах трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю.

Міжнародна організація праці приділяє значну увагу визначенню сфери трудових відносин, а відповідно і сфери дії трудового законодавства. У Висновках про трудові відносини, прийнятих на 91-й сесії Міжнародної конференції праці 2003 р., відзначається, що концепція трудових відносин однаково є присутньою в усіх правових системах і традиціях, хоча зобов'язання, права та пільги варіюються залежно від країни. Самостійна зайнятість і незалежна праця, засновані на комерційних контрактах і цивільних підрядних домовленостях, за визначенням не входять до сфери трудових відносин. МОП звертає увагу на необхідність чіткого формулювання критеріїв, якими визначається реальне існування трудових відносин задля того, щоб легше було визначити сферу застосування різного законодавства. У Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 р. визначено конкретні ознаки існування індивідуального трудового правовідношення. І хоча в актах МОП термін «трудоий договір» не застосовується, у національній юридичній практиці саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин.

Проблеми трудового договору завжди знаходилися у центрі уваги науковців-представників радянської школи трудового права (Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиць, А.Є. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Р. Стависький, А.І. Ставцева, К.П. Уржинський, О.С. Хохрякова та ін.). У пострадянський період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко. а також російські вчені: Е.М. Бондаренко, С.Ю. Головіна, К.Н. Гусов, В.В. Єршов, Є.А. Єршова, І.Я. Кисельов, В.М. Лебедев, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.В. Смирнов, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін.

Спеціальне дослідження видів трудового договору було виконане Ф.М. Левіант ще у 1966 році. Вчений довела необхідність диференціації

трудового договору і визначила основні критерії його класифікації. Проте це дослідження було виконане в інших соціально-економічних умовах на підставі законодавства колишнього СРСР. Деякі з видів трудового договору, виділених Ф.М. Левіант, втратили своє значення. Інші ж знову набули актуальності у сучасних соціально-економічних умовах. Через більш глибоку диференціацію працівників і роботодавців з'явилися нові види трудових договорів, які потребують відповідної правової регламентації. Необхідно також врахувати нові тенденції у розвитку трудового договору в умовах ринкової економіки, позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн, досягнення науки трудового права у країнах з розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країнах.

Актуальність теми дослідження обумовлюється також недосконалою законодавчою регламентацією видів трудового договору. У цей час правове регулювання багатьох видів трудового договору здійснюється, як правило, підзаконними нормативно-правовими актами (у тому числі актами колишнього СРСР), рідше законами. У сучасній спеціальній та навчальній літературі розглядаються окремі види трудових договорів. Водночас звертає на себе увагу відсутність чітких критеріїв класифікації трудових договорів, необхідність обґрунтування яких є особливо актуальною напередодні прийняття нового Трудового кодексу України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, який є складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо правової природи та видів трудового договору, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства і проекту Трудового кодексу України у цій сфері.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі завдання:

проаналізувати витоки вчення про трудовий договір, його розвиток за радянських часів та у сучасний період;

дослідити правове визначення поняття, родові ознаки та функції трудового договору в умовах ринкової економіки, його співвідношення із цивільно-правовими договорами про працю;

обґрунтувати доцільність виділення трудової категорії «договори у трудовому праві» як збірного поняття, що охоплює усі види договорів і угод, що укладаються між суб'єктами індивідуальних та колективних трудових правовідносин;

визначити критерії класифікації трудових договорів за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України;

дослідити особливості трудових договорів при нестандартних формах зайнятості;

проаналізувати зарубіжний досвід правової регламентації видів трудового договору;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо нормативного закріплення видів трудового договору в актах чинного трудового законодавства України, проекті Трудового кодексу України.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між роботодавцем і працівником.

Предметом дослідження є трудовий договір та його різновиди за чинним трудовим законодавством і проектом Трудового кодексу України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми трудового договору в їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення та розвиток вчення про трудовий договір. Формально-логічний та системний методи використовувалися при визначенні ознак, функцій трудового договору та його місця у системі договорів про працю. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі національного трудового законодавства, міжнародних правових актів та законодавства зарубіжних країн.

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі міжнародних актів, чинного законодавства України та законодавства країн із розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, трудового права, цивільного права, господарського права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правової природи та видів трудового договору в умовах ринкової економіки.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

досліджено правову природу трудового договору в умовах ринкової економіки та його родові ознаки, які дозволяють охарактеризувати трудовий договір у системі договорів і відмежувати його від цивільно-правових договорів про працю; проаналізовано модифікацію зазначених ознак в умовах поширення нестандартних форм зайнятості;

визначено функції трудового договору у сучасних соціально-економічних умовах (регулятивну, установчу, нормативну, соціальну, захисну). Підкреслено

особливе значення захисної та соціальної функцій трудового договору в умовах ринкової трансформації економіки;

обґрунтовано необхідність закріплення у новому Трудовому кодексі України правової презумпції трудового договору для вирішення правової природи договору у спірних випадках, враховуючи практику поширення приховування трудових відносин через укладення цивільно-правових договорів;

запропоновано виділяти договори у трудовому праві як трудовправову категорію, що охоплює усі види договорів і угод, які укладаються між суб'єктами індивідуальних та колективних трудових правовідносин і регулюються нормами трудового права. Договори у трудовому праві є збірним поняттям, у свою чергу трудовий договір розглядається як родове поняття, що охоплює усі його різновиди;

визначено критерії класифікації трудового договору на підставі положень актів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України: за порядком укладення, зміни і припинення трудового договору, змістом і порядком його встановлення, суб'єктним складом, строком дії, характером трудової діяльності, умовами та місцем застосування праці;

досліджено питання захисту прав та інтересів працівників, які працюють в умовах нестандартної зайнятості (договори на строк, договори про надомну працю, договори про роботу з неповним робочим часом, договори про застосування лізингової та дистанційної праці та ін.) і обґрунтовано необхідність посилення гнучкості правового регулювання відносин, що виникають на підставі укладення зазначених договорів;

уточнено:

правове визначення поняття трудового договору у ст.39 проекту Трудового кодексу України, в якому запропоновано більш чітко відобразити як три основних елементи трудового договору: особистісний, організаційний та майновий, так і єдність публічних та приватно-правових засад у регулюванні трудових відносин;

дістало подальшого розвитку:

проаналізовано співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю (зокрема, договорами про надання послуг, підряду, доручення, авторським договором) і підкреслено неможливість заміни трудового договору цивільно-правовим договором через наявність принципових відмінностей;

питання захисту працівником своїх прав у разі виникнення спору щодо правової природи укладеного договору; сформульовано пропозиції про внесення відповідних доповнень до ст.6 «Регулювання трудових відносин» проекту Трудового кодексу України;

визначено ознаки трудової діяльності, яка здійснюється на підставі трудового договору;

обґрунтовано висновок, що в умовах ринкової економіки трудовий договір є головною формою реалізації конституційного права людини і громадянина на

працю, оскільки саме він найбільш повно відповідає потребам ринкових відносин, заснованих на найманому характері праці;

досліджено правову природу договору про лізингову (позикову) працю і сформульовано пропозиції щодо його нормативного врегулювання;

розглянуто положення про наявність змішаних договорів, що регулюються одночасно нормами трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного, сімейного);

проаналізовано положення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України про поняття, види трудового договору, особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців та сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції й рекомендації щодо удосконалення їхнього змісту з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертаційного дослідження, отримані автором, можуть бути використані у законотворчій діяльності, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки та пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого аналізу теоретичних та практичних проблем трудового договору, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їхнього тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначеної дисципліни.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, зокрема: 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії» (м. Одеса, 3 вересня 2006 р.); 10-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 27 квітня 2007 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Зона вільної торгівлі Україна-Європейський Союз: правові та економічні аспекти» (м. Одеса, 8 червня 2007 р.); Всеукраїнській науковій конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 18-19 квітня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті Прибузькі юридичні читання» (м. Миколаїв, 28-29 листопада 2008 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у 8 публікаціях, в

тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

Структура дисертації зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 205 сторінок, з яких основний зміст – 187 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовуються актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.

Перший розділ «Поняття та правова природа трудового договору, його відмінності від цивільно-правових договорів» складається з трьох підрозділів. У **підрозділі 1.1. «Становлення та розвиток вчення про трудовий договір»** аналізуються витoki вчення про трудовий договір, його розвиток у радянський та сучасний періоди. Підкреслюється внесок у становлення і розвиток вчення про трудовий договір представників науки цивільного права, які стояли у витоків трудового права (Л.С. Таль, І.С. Войтинський, К.М. Варшавський та ін.). Саме Л.С. Таль першим визначив поняття трудового договору і виділив 4 основні його елементи (ознаки).

У радянський період з кінця 20-х до початку 50-х рр. ХХ ст. трудовий договір розглядався майже виключно як підстава виникнення трудових правовідносин, зміст яких усіяко визначався централізовано. Інтерес вчених-трудовиків до проблеми теорії трудового договору посилюється починаючи з 50-х рр. ХХ ст. у зв'язку з поширенням договірних засад у радянському трудовому праві. Одним з провідних напрямків дослідження інституту трудового договору стало вивчення судової практики застосування законодавства про трудовий договір. Іншим важливим напрямком у розвитку вчення про трудовий договір стало його вивчення в аспекті прав і гарантій особистості працівника, свободи праці та свободи трудового договору (Р.З. Лівшиць). У 70-80 рр. ХХ ст. здійснювалися також порівняльно-правові дослідження трудового договору у законодавстві соціалістичних та капіталістичних країн. З початку 90-х рр. в літературі активно обговорювалися питання застосування контрактної форми трудового договору.

Сучасні вітчизняні дослідники теорії трудового договору звертають увагу на його істотні відмінності від цивільно-правового договору про працю, підкреслюють глибоку соціальну природу трудового договору, яка виявляється в його широкому соціально-правовому змісті.

У **підрозділі 1.2. «Поняття, ознаки та функції трудового договору»** аналізуються правове визначення поняття трудового договору, його родові ознаки та функції в умовах ринкової економіки.

У дисертації аналізуються законодавче визначення поняття трудового договору та існуючі у науці підходи до трудового договору як багатозначного поняття. У підрозділі розглядається значення трудового договору у механізмі правового регулювання трудових відносин. Проаналізовано недоліки поняття трудового договору у ст. 21 КЗпП, запропоновано внесення доповнень та уточнень у визначення поняття трудового договору у ст. 39 проекту ТК.

У підрозділі розглядається тріада ознак трудового договору, які традиційно виділяються у науці трудового права. Досліджуються такі елементи трудового договору як предмет, сторони, зміст, включення працівника до сфери господарювання роботодавця. Обґрунтовується теза про те, що предметом трудового договору є жива праця, тобто процес безпосередньої реалізації людиною своєї здатності до праці (а не виконання працівником певної трудової функції).

У дисертації аналізується модифікація родових ознак трудового договору в умовах поширення нестандартних форм зайнятості. Зміна особистісного і, деякою мірою, організаційного критерію виявляється у відносинах із використання позикової праці. Модифікація організаційного критерію відображується у нових режимах роботи (наприклад, поділ робочого місця, робота за викликом), зміні місця виконання роботи (надомна праця і як її різновид електронна надомна праця та ін.).

У підрозділі виділяються функції трудового договору, що виражають його цільове призначення (регулятивна, установча, нормативна, соціальна, захисна). Особливо підкреслюється значення захисної та соціальної функцій трудового договору в умовах ринкової економіки. Виступаючи альтернативою примусовій праці, трудовий договір гарантує захист працівників у рамках трудових правовідносин від незаконних відмови у прийнятті на роботу, переведення, звільнення тощо. У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, прийнятій на 97-й сесії Міжнародної конференції праці 10 червня 2008 року, відзначається, що у світі, який стає усе більш взаємозалежним і складним, та з урахуванням глобалізації виробництва, важливість трудових правовідносин повинна визнаватися як засіб забезпечення правового захисту працівників. Саме трудовий договір забезпечує правовий захист працівників у сучасних умовах глобалізації.

У підрозділі 1.3. «Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю» аналізуються спільні риси та суттєві відмінності зазначених видів договорів. Відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів (договору про надання послуг, підряду, доручення, авторського договору) має важливе практичне значення, адже правильне застосування законодавства забезпечує захист прав та інтересів сторін трудового договору.

З урахуванням міжнародних трудових стандартів у підрозділі визначаються наступні ознаки трудової діяльності, яка здійснюється на підставі трудового договору: предметом трудового договору є жива праця, надання у розпорядження

роботодавця робочої сили, а його сторонами – найманий працівник і роботодавець; працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією; укладення трудового договору передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, включення працівника у сферу господарювання роботодавця; робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; робота виконується особисто працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця; робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів (інструментів, матеріалів, механізмів тощо) та забезпеченням належних умов праці; регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми праці; працівнику періодично виплачується заробітна плата (за встановленими ставками, окладами, розцінками, порядком і формою), яка є єдиним або основним джерелом його доходів; трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін і носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору; за трудовим договором на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами і угодами (надання щорічної відпустки, вихідних, святкових та неробочих днів тощо); працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору; роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника.

Практика приховування трудових відносин у формі цивільних чи комерційних домовленостей завдає шкоди інтересам працівників і роботодавців, є зловживанням і не відповідає концепції гідної праці. Міжнародна організація праці виходить з правової презумпції існування індивідуального трудового відношення в тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох відповідних ознак (підп. б) п.11 Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 р.).

У літературі аналізуються відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів про працю, але не приділяється увага способам захисту працівником своїх прав у тих випадках, коли трудові відносини приховуються укладеним цивільно-правовим договором, або у спірних випадках, коли у наявності ознаки трудового і цивільно-правового договору. Це питання не вирішується на законодавчому рівні. Відсутні з цього питання й роз'яснення Пленуму Верховного Суду України. У підрозділі формулюються пропозиції про внесення відповідних змін та доповнень до проекту ТК України та постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду трудових спорів від 6 листопада 1992 року.

Розділ 2 «Трудовий договір як вид договорів у трудовому праві та критерії його класифікації» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 2.1. «Договори у трудовому праві як правова категорія» аналізуються існуючі у науці трудового права точки зору щодо галузевого родового поняття, яке об'єднує усі види договорів і угод у трудовому праві. Одна точка зору – договори про працю (Ф. Лотмар, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков), інша – трудові правочини (О.С. Пашков, Є.Б. Хохлов, В.І. Миронов та ін.).

Термін «договори про працю» визнаний на законодавчому рівні (ст.ст. 8-1, 9 КЗпП). Це є прийнятним. З наукової точки зору, на думку автора, доцільно виділяти не договори про працю як узагальнюючу категорію, а договори у трудовому праві як категорію, що об'єднує усі види договорів і угод, передбачених трудовим законодавством. Договір у трудовому праві – це угода двох чи більше суб'єктів, спрямована на встановлення, зміну або припинення відносин, що складають предмет трудового права. Йдеться лише про ті договори, які перебувають у сфері правової регламентації нормами трудового права. Категорія «договори про працю» носить міжгалузевий характер, застосовується у трудовому, цивільному, аграрному праві. Крім того, колективні угоди і договори не можна беззастережно віднести до договорів про працю, оскільки вони містять положення, що не мають прямого відношення до праці.

Наявність інституту правочинів дозволило цивілістам системно закріпити усі види договорів, умови і форми їх здійснення, наслідки порушення форми і, що особливо важливо, регламентувати недійсність договорів (оспорюванні та нікчемні правочини, наслідки недійсності правочину тощо). Це ті проблеми, які мають безпосереднє відношення і до трудового договору, але не знайшли належного регулювання у трудовому праві та ще не досліджені достатньою мірою наукою трудового права. І хоча ст. 9 ЦК України передбачена можливість застосування його положень до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства, на практиці цивільно-правові норми про правочини у субсидіарному порядку не застосовуються до регулювання трудових відносин (чинним КЗпП це не передбачено).

Нині вже недоцільно дискутувати про можливість поглинання трудового права цивільним та заміни трудового договору цивільно-правовим договором. Необхідно досліджувати можливості взаємозбагачення цих галузей права, використання їх здобутків, і в цьому плані цивілістичний законодавчий досвід у сфері цивільно-правових договорів є неоцінимим. Доцільним було б запозичення окремих цивільно-правових понять і конструкцій та наповнення їх трудовим змістом (правочини, їх форма, недійсність, деякі положення про договори, як це сталося, наприклад, з моральною шкодою, деякими підставами відповідальності роботодавця).

Важливою новелою проекту ТК, що сприятиме розвитку теорії трудового договору, є включення до нього норм про недійсність трудового договору або окремих його умов і наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними (ст.ст. 54, 55). Водночас із поля зору розробників законопроекту випала норма, яка міститься у ст. 9 КЗпП, про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством

України про працю. Така прогалина зводить нанівець одне з найважливіших положень теорії договорів у трудовому праві. Із частини 3 ст. 347 та частини 3 ст. 352 проекту ТК, в яких йдеться про недійсність положень колективного договору і колективних угод, необхідно виключити слово «суперечать» і залишити тільки слово «погіршують».

Автор звертає увагу на те, що у проекті ТК простежується розширення свободи сторін трудового договору щодо укладення додаткових угод, що свідчить про посилення договірного способу регулювання трудових відносин (ч. 3 ст. 40, ч. 1 ст. 330 та ін.).

У дисертації обґрунтовується доцільність виділення окремого інституту в системі трудового права України «Договірне право». У змісті цього інституту доцільно виділяти загальні положення про договори у трудовому праві та спеціальні норми про окремі види договорів та угод. У цей час є вже достатня кількість норм, які можна об'єднати у зазначений інститут (про поняття договорів у трудовому праві, їх юридично значиму форму, види, умови дійсності, правові наслідки визнання недійсними їх окремих умов та ін.). Необхідно також системно врегулювати окремі види договорів у трудовому праві: колективний договір, колективні угоди, інші види угод між сторонами соціального діалогу, трудовий договір та інші індивідуальні угоди між працівником і роботодавцем, які є підставою виникнення, зміни та припинення індивідуальних та колективних трудових правовідносин.

У підрозділі 2.2. «Критерії класифікації трудового договору» аналізуються сформульовані у науці трудового права підходи до визначення підстав класифікації трудового договору та визначаються критерії його класифікації за чинним законодавством і проектом ТК. Автором також розглядаються критерії класифікації договорів у цивільному і господарському праві та окремі з них застосовуються до класифікації трудового договору.

Строк трудового договору є універсальним критерієм, що застосовується для усіх видів трудових договорів (ст. 23 КЗпП, ч. 1 ст. 43 проекту ТК). У дисертації класифікація трудових договорів на окремі види здійснюється залежно від специфіки а) порядку укладення, зміни та припинення трудового договору; б) суб'єктного складу, в) змісту, г) дії трудового договору, д) умов чи місця застосування праці. У свою чергу, підставами такої диференціації є або особливості особистості (вік, стать, стан здоров'я), правового становища (наприклад, громадянство, включення у відносини власності) працівника, змісту трудової функції, що виконується (наприклад, державна служба), або специфіка правової особистості роботодавця (юридична чи фізична особа, організаційно-правова форма юридичної особи), або особливості характеру трудової діяльності (працівники транспорту, педагогічні та науково-педагогічні працівники, медичні працівники тощо) та ін.

Підставою класифікації трудових договорів є порядок їх укладення, зміни та припинення. Залежно від ступеня обов'язковості укладення трудового договору

хоча б для однієї із сторін трудові договори можна класифікувати на добровільні та обов'язкові. Більшість трудових договорів є вільними. У випадках, передбачених законом, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з окремими категоріями працівників.

У деяких випадках чинне законодавство встановлює більш складний порядок укладення трудового договору з окремими категоріями працівників. У зв'язку з цим слід вирізняти трудові договори, які укладаються на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду, 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. Ці положення відображені у проекті ТК (ч. 1 ст. 38).

Підставою класифікації трудових договорів є суб'єктний склад. Більш глибока диференціація суб'єктів трудового договору і у зв'язку з цим поява нових видів договорів відображена у проекті ТК. Залежно від правового становища працівника слід вирізняти трудовий договір з найманим працівником і трудовий договір з працюючим власником (статтею 317 проекту ТК вперше передбачено укладання трудового договору з членом виробничого кооперативу, норми даної статті поширено на членів фермерських господарств (ст. 321).

Диференціація роботодавця дозволяє виділити трудовий договір з роботодавцем-юридичною особою і трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою. Вперше у проект ТК включено систему норм, що визначають особливості регулювання трудових відносин за участю роботодавця-фізичної особи, юридичної особи-суб'єкта малого підприємництва.

Істотна специфіка існує при формуванні змісту трудового договору за участю релігійної організації. Особливість полягає в тому, що крім трудового законодавства і угоди сторін їх взаємні права та обов'язки, в тому числі й щодо режиму трудової діяльності, визначаються, як це впливає із ч.7 ст.6 проекту ТК України, статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації. Тому залежно від порядку формування змісту доцільно виділити трудовий договір з релігійною організацією. Втім, у проекті ТК відповідні норми відсутні.

Залежно від місця здійснення діяльності роботодавця слід виділяти трудові договори з особами, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, трудові договори з вахтовим методом організації робіт, трудові договори про виконання роботи за кордоном.

Видається можливим класифікувати трудові договори за порядком встановлення їхнього змісту на взаємоузгоджені договори та договори приєднання. Умови взаємоузгоджених договорів встановлюються сумісно сторонами, а умови договорів приєднання визначає тільки одна сторона. Інша сторона може або погодитися з ними (приєднатися), або відмовитися від укладення такого договору.

Ступінь втручання держави у формування змісту трудового договору є різною. В одних випадках свобода трудового договору суттєво обмежена, оскільки законодавець в імперативному порядку встановлює умови застосування праці окремих категорій працівників. В інших – законом передбачається коло

умов, які обов'язково узгоджуються сторонами, і перелік цих умов може бути більше або менше того, що містить звичайний трудовий договір. До таких слід віднести трудові договори з молодими спеціалістами, трудові договори з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (останні вперше передбачені ст. 325 проекту ТК).

Класифікація трудових договорів на типові та зразкові (ст. 42) є новою для трудового законодавства. У цей час типові трудові договори не виділяються як окремий вид. Чинним законодавством передбачені типові форми трудового договору, які укладаються між працівником і роботодавцем у письмовій формі. Потрібно зауважити щодо застосування терміну «зразкові», який необхідно замінити терміном «примірні». Якщо йдеться про виділення типових і примірних трудових договорів, то слід визначити назву усіх інших трудових договорів. Видається доцільним класифікувати трудові договори за порядком встановлення змісту на трудові договори, зміст яких встановлюється сторонами на підставі вільного волевиявлення; типові трудові договори; примірні трудові договори. В останніх двох випадках передбачається затвердження відповідних форм (ст. 42 проекту ТК).

У главі 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» не виділено окремо такий вид трудового договору як трудовий договір про суміщення професій і посад, про що фактично йдеться у ст. 44 «Трудова функція працівника».

Розділ 3 «Трудові договори при нестандартних формах зайнятості» складається з п'яти підрозділів. **У підрозділі 3.1. «Строкові трудові договори»** аналізуються різновиди строкового трудового договору та формулюються пропозиції щодо удосконалення їхньої правової регламентації.

У дисертації розглядається сфера застосування строкових трудових договорів за чинним КЗпП та проектом ТК України. У КЗпП зазначена сфера чітко не визначена. Не можна вважати належним її закріплення й у проекті ТК України (ст.ст. 68, 69). Формулювання у частині першій ст. 68 «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк» видається неконкретним, знижує рівень правової захищеності працівників. Автор пропонує доповнити частину першу ст. 68 словами «а саме у випадках, передбачених статтею 69 цього Кодексу».

Водночас норма, яка міститься у ст. 69 «Встановлення трудових відносин на визначений строк», є диспозитивною, оскільки у частині першій зазначеної статті йдеться про те, що «трудові відносини на визначений строк можуть утворюватися в таких випадках». Пропонується дане речення сформулювати наступним чином: «Строковий трудовий договір укладається у таких випадках».

У ст. 43 не вказується, в якому порядку визначається строк трудового договору. Слід було б зазначити, що строк договору визначається угодою сторін, якщо конкретний строк не встановлений Кодексом та іншими законодавчими

актами. Статтею 71 законопроекту встановлюються особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців, втім, поза увагою розробників проекту залишилися питання врегулювання особливостей трудових відносин із сезонними працівниками.

У проект ТК не включено норми про контрактну форму трудового договору. Водночас відсутність відповідних норм у Кодексі не означатиме виключення його із правозастосовчої практики. Як різновид строкового трудового договору, контракт застосовуватиметься у випадках, передбачених законами.

Викликає заперечення назва глави 2 «Трудові відносини на визначений строк» Книги другої проекту ТК, яку доцільно було б назвати «Строковий трудовий договір». У дисертації сформульовані й інші пропозиції щодо удосконалення правової регламентації строкового трудового договору у проекті ТК.

У підрозділі робиться висновок, що подальше правове регулювання строкових трудових договорів повинно йти шляхом встановлення додаткових випадків їх можливого застосування і конкретизації прав і обов'язків сторін цих договорів.

У підрозділі 3.2. «Трудовий договір з неповним робочим часом» розглядаються міжнародні трудові норми про неповний робочий час, що містяться в актах МОП та ЄС (у Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., Рекомендації МОП №182, Рамковій угоді про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року).

У дисертації аналізується законодавчий досвід регулювання неповного робочого часу у західних країнах, де в останнє десятиріччя ХХ ст. були прийняті нормативно-правові акти про неповну зайнятість (Франція, Німеччина, Великобританія, Бельгія та ін.), а також застосування таких видів часткової зайнятості як розподіл роботи і встановлення неповного робочого часу для працівників із сімейними обов'язками.

У дисертації сформульовано пропозиції про внесення змін та доповнень до чинного трудового законодавства та проекту ТК з метою приведення їх у відповідність із міжнародними та європейськими трудовими стандартами, що забезпечують більш високий рівень захищеності працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. Обґрунтовується необхідність ратифікації Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу.

У підрозділі 3.3. «Трудовий договір про надомну працю» проаналізовані міжнародні трудові стандарти надомної праці, передбачені Конвенцією МОП № 177 про надомну працю 1996 р. та Рекомендацією МОП № 184 щодо надомної праці. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. до цього часу Україною не ратифікована.

У чинному КЗпП відсутні норми про застосування надомної праці. У цей час продовжує діяти Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р., у частині, що не суперечить законодавству України про працю. Актуальним є

прийняття спеціального нормативно-правового акту про умови праці надомників з урахуванням міжнародних трудових норм, структура якого пропонується у підрозділі.

У дисертації формулюються пропозиції про внесення змін та доповнень до ст. 51 «Умова про роботу вдома» проекту ТК України. Необхідно змінити назву зазначеної статті та сформулювати її таким чином: «Трудовий договір про надомну працю». Аналіз змісту ст. 51 дозволяє дійти висновку, що законодавець лише декларує можливість укладення трудового договору про виконання працівником роботи вдома, залишаючи без уваги особливості такого договору, його зміст (оплата праці, тривалість робочого часу, періодів відпочинку, відпустки та ін.), питання захисту у разі припинення трудових правовідносин та інші конкретні умови, характерні для надомної праці. Для забезпечення правового захисту надомників відповідно до міжнародних трудових норм доцільно було б включити окрему главу «Особливості регулювання трудових відносин надомників» до Книги четвертої проекту ТК України.

У дисертації аналізуються зарубіжний досвід застосування договорів про працю телепрацівників (електронних надомників) та перспективи використання даного різновиду надомної праці у національній юридичній практиці.

У підрозділі 3.4. «Правова природа договору про позикову працю» досліджуються питання застосування позикової праці та її правової регламентації. Певна форма трьохсторонніх трудових відносин, що стосується надання праці або послуг через агентства тимчасового працевлаштування, висвітлюється у Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 р. та Рекомендації МОП № 188.

Договір про позикову працю є підставою виникнення комплексного трьохстороннього правовідношення між лізинговим агентством, працівником і підприємством-користувачем, яке регулюється нормами трудового, цивільного, адміністративного права та права соціального забезпечення.

У підрозділі аналізуються особливості трудового договору між працівником і лізинговим агентством. Договір між лізинговим агентством і підприємством-користувачем має цивільно-правову природу, хоча й накладає на підприємство-користувача певні трудові обов'язки.

У дисертації обґрунтовується необхідність ратифікації Конвенції МОП № 181 та відповідної правової регламентації діяльності приватних агентств зайнятості. Сформульовані пропозиції щодо врегулювання відносин позикової праці у національному законодавстві.

ВИСНОВКИ

Трудовий договір як багатозначне поняття слід розглядати: 1) як угоду про працю в якості найманого працівника; 2) як основну форма реалізації конституційного права людини і громадянина на вільну працю, яка гарантує

реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівника; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування у часі та розвитку індивідуальних та колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі та науки трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форма підбору кадрів роботодавцем. У проекті Трудового кодексу України (ст. 11) передбачено ще одне значення трудового договору – як одного із способів регулювання трудових відносин. Закріплення у законопроекті ролі трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин свідчить про посилення договірних основ трудового права. Укладений у письмовій формі трудовий договір являє також собою і документ, на відміну від трудового правовідношення, що є теоретичною абстракцією.

У сучасний період трудовий договір виконує наступні функції, які виражають його цільове призначення: регулятивну, установчу, нормативну, соціальну, захисну. В умовах ринкової економіки особливе значення мають захисна та соціальна функції трудового договору.

Соціально-правовий зміст трудового договору виявляється у наданні працівникам певних гарантій, пільг, передбачених трудовим законодавством. Видається доцільним відобразити роль і значення трудового договору у гарантуванні працівникові його основних трудових прав у Конституції України. Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Далі у статті передбачені гарантії цього права, але не згадується про трудовий договір, з чим не можна погодитися, адже гарантії, передбачені ст. 45 (надання днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічній час та інші гарантії), надаються тільки працюючим на умовах трудового договору.

Галузевою правовою категорією, що об'єднує усі види договорів і угод у рамках індивідуальних і трудових правовідносин, пропонується розглядати «договори у трудовому праві», але не як родові, а як збірне поняття. Договори у трудовому праві – це багаточисельні двох-тристоронні угоди, що регламентуються його нормами. Ці угоди забезпечені відповідним механізмом і підлягають правовому захисту. Договори у трудовому праві регулюються нормами трудового законодавства і мають трудову природу. Для дослідження теорії договорів у трудовому праві доцільно використовувати цивілістичне вчення про правочини (зокрема, класифікацію цивільно-правових договорів), але з урахуванням специфіки і соціального призначення трудового права.

Трудовий договір і цивільно-правові договори про працю мають принципові відмінності за організаційною, особистісною, майновою та іншими ознаками. При неясності правової природи договору, що розглядається, наприклад, трудового або договору підряду, або якщо в одному договорі об'єдналися ознаки того й

іншого, спірні випадки необхідно вирішувати на користь працівників, що означає презумпцію трудового договору, а тягар доказування його відсутності слід покласти на роботодавця. Це важливе положення доцільно закріпити у новому Трудовому кодексі України (ст. 39 пропонується доповнити другою частиною).

Важливим є питання про способи захисту працівником своїх прав у разі виникнення спору щодо правової природи укладеного договору. Для вирішення спору щодо існування та змісту трудового договору працівник вправі безпосередньо звернутися з позовом до роботодавця до суду про визнання укладеного договору трудовим договором і надання передбачених законодавством умов праці. Відповідно до ч. 8 ст. 6 проекту Трудового кодексу України трудове законодавство не застосовується у разі, якщо фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Пропонується внести доповнення до зазначеної частини наступного змісту: «У тих випадках, коли судом встановлено, що цивільно-правовим договором фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства».

Правова регламентація видів трудового договору у чинному законодавстві є недосконалою. Як і за радянських часів, види трудового договору лише фрагментарно врегульовані чинним КЗпП, більша частина окремих видів трудових договорів регламентується іншими, в основному, підзаконними нормативно-правовими актами.

Потребують удосконалення положення проекту Трудового кодексу України щодо закріплення видів трудового договору. У Книзі четвертій визначено особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Це одна з суттєвих новел законопроекту. Проте перелік категорій працівників є обмеженим (працівники із сімейними обов'язками, жінки, неповнолітні особи, членів виробничих кооперативів, членів фермерських господарств), а відтак класифікація трудових договорів за суб'єктною ознакою у законопроекті є неповною. Поза увагою розробників законопроекту залишилися деякі категорії найманих працівників, трудові відносини яких також мають істотні особливості (працівники транспорту, педагогічні, науково-педагогічні, медичні працівники, працівники релігійних організацій та деякі інші).

Видається доцільним в окремих главах Книги четвертої передбачити особливості регулювання трудових відносин осіб, які працюють за сумісництвом, надомних працівників, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, тимчасових, сезонних працівників та деяких інших. Зміст Книги четвертої проекту Трудового кодексу України свідчить про недостатнє врахування його розробниками принципу єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин.

Трудовий договір не є застиглою правовою конструкцією. Під впливом різноманітних економічних і соціальних факторів він змінюється: стає більш гнучким, диспозитивним та ринковим. Посилення гнучкості трудового договору,

поширення нестандартних форм зайнятості вимагає й відповідного гнучкого регулювання трудових відносин, що знайде зовнішній прояв у диференціації правового регулювання праці нетипових працівників, легітимації нових, у тому числі нетипових різновидів трудового договору. Але диференціація не повинна потягнути дискримінацію, зниження рівня гарантій трудових прав порівняно з рівнем державних і міжнародних стандартів. Для таких працівників необхідно зберегти рівень основних гарантій у сфері праці, встановлений чинним трудовим законодавством для працівників, які працюють за звичайним трудовим договором.

Визначення співвідношення дерегулювання, гнучкості та диференціації у трудовому праві особливо актуально в умовах ринкового реформування національного трудового законодавства. Дерегулювання передбачає модернізацію законодавства, у тому числі шляхом відміни застарілих і прийняття нових норм, пом'якшення найбільш жорстких обмежень, передбачених чинним законодавством у сфері захисту прав працівників. Йдеться, зокрема, про скасування монополії держави при наданні послуг із працевлаштування і легалізацію приватних платних агентств зайнятості, відмову від надмірної регламентації окремих інститутів трудового права, легітимацію більшої кількості нових, у тому числі нетипових, видів трудового договору, надання сторонам більшої свободи при укладенні, зміні й припиненні колективних та індивідуальних договорів і угод. Це означатиме не відмову від регулювання, а використання його нових форм і методів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Римар Б.А. Правове регулювання відносин, які виникають за договором лізингу праці /Б.А. Римар //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. Вип. 30. – Одеса: Юридична література, 2007. – С. 100-103.
2. Римар Б.А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу /Б.А. Римар //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. Вип.37. – Одеса: Юридична література, 2008. – С. 114-120.
3. Римар Б.А. Види трудових договорів за законодавством України /Б.А. Римар //Актуальні проблеми політики: Зб. наукових праць. Вип.35. – Одеса: Фенікс, 2008. – С. 42-48.
4. Римар Б.А. Трудовий договір про надомну працю /Б.А. Римар //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. Вип.46. – Одеса: Юридична література, 2009. – С. 136-141.
5. Римар Б.А. Лізингова праця: правові та моральні аспекти /Б.А. Римар //Право, держава, духовність: Шляхи розвитку та взаємодії: Тези доп. міжнар. наук.-практ. конфер. ОНЮА «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії»; м. Одеса, 3 вересня 2006 р. /Відп. ред. Ю.М. Оборотов, Г.І. Чанишева. – О.: Фенікс, 2006. – С. 223-225.

6. Римар Б.А. Договір про працю телепрацівників /Б.А. Римар //Правове життя сучасної України //Тези доповідей Всеукраїнської наукової конференції 18-19 квітня 2008 р. – Одеса: Фенікс, 2008 С. 340-342.
7. Рымар Б.А. Нестандартные формы занятости в странах Евросоюза: правовое регулирование и практика применения /Б.А. Римар //Зона вільної торгівлі Україна – Європейський Союз та європейська інтеграція: правові та економічні аспекти: Зб. статей учасників міжнарод. науково-практичної конференції (м. Одеса, 8 червня 2007 р.) /Відп. ред. М.П. Орзих //Одеська національна юридична академія, Британська Рада в Україні, Українська асоціація європейських студій, Проект «Торговельна політика України». – Б-ка журналу «Юридический вестник». – О.: Фенікс, 2007. – С. 191-198.
8. Римар Б.А. Класифікація трудових договорів за проектом Трудового кодексу України /Б.А. Римар //Сучасний вимір держави та права: Збірник наукових праць. – Миколаїв, 2008. – С. 277-278.

АНОТАЦІЯ

Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2009.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню теоретичних та практичних проблем правової регламентації видів трудового договору. Проаналізовано основні загальнотеоретичні підходи до поняття та правової природи трудового договору, визначено його родові ознаки, функції та співвідношення із цивільно-правовими договорами про працю.

Виділено критерії класифікації трудового договору з урахуванням положень актів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України. Досліджено види трудових договорів при нестандартних формах зайнятості.

На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесено пропозиції та рекомендації щодо нормативного закріплення видів трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, працівник, роботодавець, класифікація трудових договорів, трудові договори при нестандартних формах зайнятості.

АННОТАЦИЯ

Рымар Б.А. Виды трудового договора по законодательству Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2009.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретических и практических проблем правовой регламентации видов трудового договора. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся правовой природы, признаков, функций и законодательного закрепления видов трудового договора.

В диссертации проанализированы становление и развитие учения о трудовом договоре, исследовано юридическое своеобразие трудового договора в системе договоров в трудовом праве.

Определено понятие, значение и функции трудового договора в условиях рыночной экономики.

Исследованы правовая природа и родовые признаки трудового договора, его соотношение с гражданско-правовыми договорами о труде (договорами об оказании услуг, подряда, поручения, авторским договором).

Рассмотрены способы защиты прав и интересов работников в ситуациях, когда трудовые отношения скрыты в результате заключения гражданско-правового договора о труде, а также в спорных ситуациях, когда имеются признаки трудового и гражданско-правового договоров.

Обосновано целесообразность выделения отраслевой правовой категории «договоры в трудовом праве», объединяющей все виды договоров и соглашений, которые заключаются в рамках индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Договоры в трудовом праве рассмотрены как собирательное понятие, а трудовой договор - как родовое понятие, объединяющее все его разновидности.

Осуществлена классификация трудовых договоров по порядку их заключения, изменения и прекращения, содержанию и порядку его установления, субъектному составу, срокам действия, характеру трудовой деятельности, условиям и месту применения труда.

Исследованы виды трудовых договоров при нестандартных формах занятости и вопросы защиты прав и интересов работников, заключивших такие договоры (срочный трудовой договор, трудовой договор о надомной работе, трудовой договор с неполным рабочим временем, договор о заемном труде).

Проанализированы положения актов действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины по закреплению видов трудового договора и внесены конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию их содержания.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, классификация трудовых договоров, трудовые договоры при нестандартных формах занятости.

SUMMARY

Rimar B.A. Types of the Labour Contract Under the Legislation of Ukraine. – Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of Law degree in the speciality 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law. – Odesa National Academy of Law, Odesa, 2009.

The thesis is devoted to the complex research of theoretical and practical problems of legal regulation of types of labour contract. Basic theoretical approaches to the definition and legal nature of labour contract are analyzed, the contract's generic features, functions and correlation with civil law labour contracts are defined.

The criteria of classification of labour contracts considering provisions of current labour legislation and the Draft Labour Code of Ukraine are given. Types of labour contracts under nonstandard forms of employment are investigated.

On the basis of the analyzed literature on the subject, legislation in force and practice of its application, international labour standards and positive foreign legislative experience propositions and recommendations on legal regulation of labour contract are introduced.

Key words: labour contract, employee, employer, classification of labour contracts, labour contracts under nonstandard forms of employment.