**КОВАЛЕНКО Олена Олександрівна. Назва дисертаційної роботи: "ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН ПРИ УКЛАДАННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ"**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ**

**УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ**

**На правах рукопису**

**КОВАЛЕНКО Олена Олександрівна**

**УДК 349.2**

**ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН**

**ПРИ УКЛАДАННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ**

**ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

**Спеціальність: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення**

**Дисертація**

**на здобуття наукового ступеня**

**доктора юридичних наук**

**Науковий консультант:**

**доктор юридичних наук, професор**

**Процевський Олександр Іванович**

**Харків - 2015**

**2**

**ЗМІСТ**

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 4**

**ВСТУП 5**

**РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади свободи волі сторін трудового**

**договору при реалізації права на працю 23**

**1.1. Воля як філософсько-правова категорія 23**

**1.2. Свобода волі як філософсько-правова категорія: нормативноаксіологічний аспект 46**

**1.3. Свобода волі як ключовий елемент визначення права на працю 72**

**Висновки до першого розділу 116**

**РОЗДІЛ 2. Теоретичні та практичні проблеми свободи волі сторін**

**трудового договору при його укладенні 120**

**2.1. Трудовий договір як правова форма об’єднання волі його сторін**

**120**

**2.2. Теоретичні та практичні проблеми визначення змісту трудового**

**договору та його трансформації у зміст трудових правовідносин 155**

**2.3. Правові можливості сторін трудового договору при визначенні**

**його обов’язкових умов 195**

**2.4. Правові можливості сторін трудового договору при визначенні**

**його додаткових умов 226**

**Висновки до другого розділу 257**

**РОЗДІЛ 3. Правові проблеми свободи волі сторін трудового**

**договору при його зміні 266**

**3.1. Принципи трудового права як витоки свободи волі сторін**

**трудового договору при його зміні 266**

**3.2. Правові можливості сторін трудового договору при його зміні 286**

**Висновки до третього розділу 321**

**РОЗДІЛ 4. Правові проблеми свободи волі сторін трудового**

**договору при його припиненні 328**

**3**

**4.1. Теоретичні засади прояву свободи волі сторін трудового договору**

**при його припиненні 328**

**4.2 Правові можливості сторін трудового договору при його**

**припиненні 338**

**Висновки до четвертого розділу 379**

**ВИСНОВКИ 384**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 398**

**4**

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

**Кодекс законів про працю України КЗпП України**

**Кримінальний кодекс України КК України**

**Міжнародна організація праці МОП**

**Проект Трудового кодексу України проект ТК України**

**Трудовий кодекс Російської Федерації ТК РФ**

**Цивільний кодекс України ЦК України**

**Цивільний процесуальний кодекс України ЦПК України**

**5**

**ВСТУП**

**Актуальність теми. Чинна Конституція України закріпила соціальну**

**модель розвитку держави, основним напрямом діяльності якої є забезпечення**

**прав, свобод та інтересів людини. Про пріоритетність курсу соціального**

**розвитку України свідчить підписання Угоди про асоціацію з Європейським**

**Союзом, що означає не тільки прийняття Україною зобов’язань по**

**забезпеченню прав і свобод людини, а й втілення в життя європейських**

**стандартів цих прав і свобод.**

**Серед прав і свобод громадян України особливе місце посідає право**

**людини на працю, яке, в сучасних умовах господарювання, реалізується**

**різними правовими способами, але, переважно, у формі трудового договору.**

**Укладаючи трудовий договір, його сторони проявляють свою свободу волі,**

**яка трансформується у зміст певних трудових правовідносин, і, з**

**урахуванням взаємних інтересів зазначених сторін, продовжує**

**реалізовуватися в їх правових можливостях. Саме в трудовому договорі, як**

**угоді, що укладається відповідно до норм трудового законодавства, свобода**

**волі сторін цього договору отримує необхідний юридичний фундамент, а**

**його суб’єкти - можливість задоволення свого інтересу. Тому трудовий**

**договір виступає юридичною формою реалізованих можливостей сторін, які**

**виявили свою волю щодо його укладення.**

**Волю і свободу волі сторін трудового договору і соціально-трудових**

**відносин, що виникають на його підставі, варто розглядати в комплексному**

**вимірі: не тільки через економічні, а й через позаекономічні чинники,**

**зокрема такі як: повага до честі та гідності людини, довіра, справедливість,**

**рівність, соціальна відповідальність тощо. Цим позаекономічним чинникам**

**сьогодні відведена не менш важлива роль ніж економічним. Адже**

**ігнорування сторонами трудового договору і соціально-трудових відносин**

**таких аксіологічних якостей як добро, істина, свобода, рівність,**

**справедливість, мораль, духовність тощо веде до поступового їх**

**6**

**нівелювання, знищення, а отже, як свідчить історія, має погрозливі наслідки**

**не тільки для трудового права як галузі, але й для українського суспільства в**

**цілому.**

**Останнім часом, у правовому регулюванні трудового договору і**

**соціально-трудових відносин, що виникають на його підставі,**

**спостерігається тенденція зміщення акцентів в бік звуження публічного**

**правового регулювання та розширення сфери приватного правового**

**регулювання. Ця тенденція, безперечно, є позитивним явищем у трудовому**

**праві України, яке втілює та реалізує принцип свободи праці, свідчить про**

**надання сторонам трудового договору більших правових можливостей щодо**

**реалізації своїх прав і свобод. Однак, сьогодні з упевненістю можна**

**стверджувати, що недостатня соціально-правова захищеність широких верств**

**населення, які заробляють собі на життя своєю власною працею, і їх**

**невпевненість у майбутньому збільшують залежність людини від держави, а**

**отже, обумовлюють потребу у публічному правовому регулюванні їх праці**

**як адекватній мірі реалізації державою своєї соціальної функції. Тому**

**знаходження балансу у поєднанні приватного правового та публічного**

**правового регулювання трудових відносин, як одного з факторів, що**

**формують свободу волі сторін трудового договору та здійснюють вплив при**

**її реалізації, представляє неабиякий інтерес для науки трудового права.**

**Збалансоване вирішення цієї ситуації очікується в Україні вже з часів**

**набуття незалежності, але кодифікованого акту – Трудового кодексу України,**

**який би закладав збалансовані, гармонійні основи правового регулювання**

**трудових відносин, і досі не прийнято.**

**У вітчизняній юридичній науці спеціального дослідження проблем**

**свободи волі сторін трудового договору при його укладанні, зміні та**

**припиненні не провадилося. Окремі елементи цієї проблеми розглядалися в**

**роботах М.Г. Александрова, С.С. Алексєєва. Н.Б. Болотіної, Л.Ю. Бугрова,**

**В.С. Венедиктова, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Й.С. Войтинського,**

**В.В. Єгорова, В.В. Жернакова, Т.А. Занфірової, М.І. Іншина, Д.О. Карпенка,**

**7**

**Д.А. Керимова, І.Я. Кисельова, А.М. Лушникова, М.В. Лушникової, А.Р.**

**Мацюка, В.А. Ойгензихта, Ю.П. Орловського, А.Ю. Пашерстника, О.С.**

**Пашкова, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, В.О.**

**Процевського, О.І. Процевського, Т.В. Руських, О.В. Смирнова, В.М.**

**Скобєлкіна, А.І. Ставцевої, Л.С. Таля, К.Л. Томашевського, К.П.**

**Уржинського, Н.М. Хуторян, В.І. Щербіни, І.М. Якушева, О.М. Ярошенка та**

**інших. Не зважаючи на те, що деякі з цих робіт виконані за часів СРСР, вони**

**не втратили наукової цінності. Але зроблені в них висновки й пропозиції**

**потребують переосмислення з урахуванням тих політичних та соціальноекономічних змін, які відбуваються в суспільстві протягом останнього часу.**

**Зокрема, мова йде і про зміни, які відбулися у ментальності українського**

**народу і визначили у якості пріоритету не тільки матеріальні, але й духовні**

**цінності. Ці зміни в соціально-економічному і правовому житті української**

**держави зумовлюють виникнення сучасних теоретичних й практичних**

**проблем свободи волі сторін трудового договору при його укладанні, зміні та**

**припиненні. Вказані проблеми мають виняткову актуальність в умовах**

**розбудови громадянського суспільства і демократизації відносин у**

**трудовому колективі, а тому обумовлюють необхідність здійснення**

**комплексного дисертаційного дослідження, яке має своєю метою розробку**

**доктринальних положень трудового права та надання пропозицій по**

**вдосконаленню норм чинного трудового законодавства.**

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

**Дисертаційне дослідження за темою «Правові проблеми свободи волі сторін**

**при укладанні, зміні та припиненні трудового договору» здійснено**

**відповідно до пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки на період до**

**2020 року, встановлених Законом України Про пріоритетні напрями розвитку**

**науки і техніки від 11.07.2001 р., Комплексної цільової програми**

**Харківського національного педагогічного університету імені**

**Г.С. Сковороди «Проблеми удосконалення юридичних гарантій реалізації**

**трудових та соціальних прав в умовах ринкової економіки на 2006 – 2010**

**8**

**роки» (номер державної реєстрації 0186.0.07.864). Тема роботи узгоджується**

**з темою наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін,**

**господарського та трудового права Харківського національного**

**педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Гармонізація**

**законодавства про працю за європейськими стандартами» на 2011–2015 рр.**

**(номер державної реєстрації 0111U006436). Тема дисертації «Правові**

**проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового**

**договору» затверджена Вченою радою Харківського національного**

**педагогічного університету імені Г. С. Сковороди 21. 12. 2007 р. (протокол**

**№5 ).**

**Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому,**

**щоб на основі вивчення наукових праць із теорії права та науки трудового**

**права, міжнародних актів, нормативно-правових актів України та судової**

**практики визначити правові проблеми свободи волі сторін трудового**

**договору при його укладанні, зміні та припиненні, охарактеризувати їх, а**

**також сформулювати конкретні наукові рекомендації з удосконалення норм**

**чинного законодавства, правотворчої та правозастосовної діяльності, які б**

**сприяли вирішенню цих проблем та посилили охорону та захист соціальнотрудових прав сторін трудового договору.**

**Для досягнення означеної мети у процесі дослідження було поставлено**

**наступні задачі:**

**- розкрити поняття «воля» як філософсько-правову категорію;**

**- визначити ґенезу формування наукових поглядів на волю;**

**- розкрити визначення свободи волі як філософсько-правової категорії у**

**нормативно-аксіологічному аспекті;**

**- розглянути ґенезу формування наукових поглядів на свободу волі;**

**- проаналізувати взаємозв’язок волі, свободи волі та права на працю;**

**- висвітлити становлення та розвиток визначення права на працю, його**

**природу та сутність з позиції впливу на них волі людини, яка володіє**

**здатністю до праці;**

**9**

**- встановити ключовий елемент визначення права на працю як права, яке**

**уособлює свободу волі людини;**

**- охарактеризувати трудовий договір як правову форму об’єднання і**

**юридичного закріплення волі його сторін;**

**- визначити зміст трудового договору та проблеми реалізації свободи**

**волі сторін при визначенні безпосередніх умов трудового договору;**

**- розкрити теоретичні та практичні закономірності визначення змісту**

**трудового договору та його трансформації у зміст трудових**

**правовідносин;**

**- визначити динаміку та фактори, які впливають на стабільність і**

**розвиток трудового договору;**

**- розглянути принципи трудового права як витоки свободи волі сторін**

**трудового договору при його зміні;**

**- визначити правові можливості сторін трудового договору при його**

**зміні;**

**- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення**

**правового регулювання можливостей сторін при укладанні, зміні та**

**припиненні трудового договору з урахуванням висновків, отриманих у**

**результаті дисертаційного дослідження.**

**Об’єктом дослідження є правовідносини, які виникають при**

**укладанні, зміні та припиненні трудового договору.**

**Предметом дослідження є правові проблеми свободи волі сторін**

**трудового договору при його укладанні, зміні та припиненні.**

**Методи дослідження. Відповідно до мети і задач дослідження в роботі**

**використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів**

**наукового пізнання. Діалектичний метод наукового пізнання покладено в**

**основу дослідження: його використано при розгляді проблем правового**

**регулювання можливостей сторін при укладанні, зміні та припиненні**

**трудового договору в їх розвитку та взаємозв’язку (РОЗДІЛИ 1 - 4).**

**Історичний метод наукового пізнання використано для розкриття ґенези**

**10**

**наукової думки щодо проблем волі, її свободи; для розкриття становлення та**

**розвитку правового регулювання права на працю (підрозділи 1.1. - 1.3.). За**

**допомогою нормативно-порівняльного методу розглянуто досвід**

**нормативно-правового регулювання права на працю, трудового договору на**

**міжнародному рівні, за кордоном і в Україні (підрозділи 1.3., 2.1. - 2.4., 3.2.).**

**Структурно-функціональний метод використано при визначенні юридичної**

**сутності права на працю та характеристиці юридичних державних гарантій**

**його реалізації (підрозділ 1.3.). Формально-логічний – при тлумаченні**

**юридичних норм, що регулюють реалізацію права на працю та правові**

**можливості сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору**

**(підрозділи 1.3., 2.1. - 2.4., 3.1. - 3.2., РОЗДІЛ 4); дедукції – при встановленні**

**особливостей реалізації права на працю окремих категорій працівників**

**(РОЗДІЛ 4); індукції – при формулюванні поняття «обов’язкові умови**

**трудового договору», «додаткові умови трудового договору», «припинення**

**трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення з**

**роботи» і встановленні простору свободи волі сторін трудового договору при**

**укладанні, зміні та припиненні трудового договору (РОЗДІЛИ 1 - 4).**

**Теоретичною основою дослідження є наукові праці вказаних раніше**

**авторів. Крім наукових праць з трудового права у роботі також використано**

**дослідження науковців у сфері теорії держави та права, конституційного,**

**цивільного, кримінального права та інших галузей права, філософії,**

**психології, педагогіки та соціології.**

**Нормативною основою роботи є Конституція України, міжнародні**

**правові акти у сфері праці, закони та підзаконні нормативно-правові акти**

**України.**

**Емпіричну базу дослідження становлять матеріали практичного**

**характеру, зокрема рішення Європейського суду з прав людини, Рішення**

**Конституційного Суду України, Постанови Пленуму Верховного Суду**

**України щодо укладання, зміни та припинення трудового договору.**

**11**

**Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що на**

**основі чинного законодавства та наукової юридичної літератури, здійснено**

**перше у вітчизняній правовій науці комплексне наукове дослідження**

**теоретичних і практичних правових проблем свободи волі сторін трудового**

**договору при його укладанні, зміні та припиненні.**

**У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових**

**наукових положень та висновків, запропонованих особисто дисертантом.**

**Основні з них такі:**

**уперше:**

**- воля і свобода волі сторін трудового договору та соціально-трудових**

**відносин, що виникають на його підставі, розглядаються в**

**комплексному вимірі через економічні та позаекономічні чинники,**

**зокрема такі як: повага до честі та гідності людини, довіра, рівність,**

**справедливість, соціальна відповідальність тощо;**

**- обґрунтовано, що воля людини є джерелом (витоком) характеристики**

**трудового договору як динамічної правової форми права на працю.**

**Саме воля є тією домінантою, яка зумовлює можливості його сторін**

**щодо виникнення, зміни та припинення трудового договору;**

**- обґрунтовано, що свобода волі обумовлює можливості сторін**

**трудового договору, в межах яких вони реалізують свою волю шляхом**

**формування змісту як самого договору, так і майбутніх соціальнотрудових відносин;**

**- трудовий договір розглядається як юридична форма реалізованих**

**правових можливостей сторін, які виявили свою волю;**

**- доведено, що воля та її свобода є квінтесенцією природи трудового**

**договору, а природа трудового договору є ключем до відкриття**

**простору взаємних зобов’язань сторін;**

**- сформульовано висновок, що норми позитивного права можна**

**охарактеризувати як регулятор суспільних відносин, який: визнає**

**свободу волі людини щодо своєї здатності до праці; закріплює**

**12**

**можливості для прояву свободи волі у сфері праці; спонукає**

**особистість оптимально й ефективно реалізовувати свою здатність до**

**праці;**

**- доводиться необхідність розподілу обов’язкових умов трудового**

**договору (з огляду на їх первинність чи вторинність) на первинні**

**(базисні): (місце роботи, трудова функція, оплата праці) та вторинні:**

**(умови оплати праці; режим праці та відпочинку, якщо він**

**відрізняється від загальних правил, встановлених у даного**

**роботодавця; охорона праці);**

**- встановлено співвідношення понять «воля», «свобода волі», «право».**

**Якщо воля – це рушійна сила прагнення, бажання, то свобода волі – це**

**можливість прояву волі, а отже можливість втілення, реалізації**

**бажання. Відповідно, у правовій реальності свобода волі означає**

**правові можливості того чи іншого суб’єкта щодо реалізації певних**

**прав. Право ж надає умови для прояву свободи волі; воно оформлює**

**свободу волі, надає простір для її втілення та проявлення зовні;**

**- сформульовано, що у змісті трудового договору найяскравіше**

**втілилася філософія принципу єдності та боротьби протилежностей, а**

**також приватного та публічного способів правового регулювання, що**

**не тільки віддзеркалює специфіку цього договору, а й підкреслює**

**свободу волі його сторін щодо визначення умов угоди;**

**- визначено призначення безпосередніх умов трудового договору**

**(обов’язкових та факультативних) з точки зору вольового критерію**

**формування сторонами змісту трудового договору. Обов’язкові умови**

**дозволяють ідентифікувати договір як трудовий та відмежувати його**

**від інших договорів, пов’язаних із працею, а отже, гарантувати**

**сторонам охорону та захист від порушення їх прав. Додаткові умови**

**трудового договору, у більшому ступеню, втілюють волю конкретного**

**суб’єкта щодо важливих, а іноді навіть екзистенціальних,**

**індивідуальних питань;**

**13**

**- сформульовано, що простір свободи волі сторін при визначенні**

**обов’язкових умов трудового договору окреслюється державою з**

**метою встановлення юридичних гарантій реалізації права на працю;**

**- сформульовано положення, що витоками свободи волі сторін**

**трудового договору при його зміні є принципи трудового права, а в**

**основі забезпечення свободи волі сторін трудового договору при зміні**

**його умов лежить фундаментальний принцип трудового права –**

**принцип свободи праці. Саме цей принцип об’єктивно обумовлює**

**свободу волі сторін трудового договору щодо визначення їх правових**

**можливостей у подальшій долі цієї угоди. Тому, фактично, принцип**

**свободи праці є основним стрижнем правового регулювання зміни**

**трудового договору;**

**- сформульовано положення, що працівник має більше простору свободи**

**волі при зміні трудового договору – адже законодавство про працю не**

**встановлює ніяких обмежень щодо його ініціативи у реалізації**

**можливостей. Тут у повній мірі панує принцип свободи праці. Однак,**

**якщо ініціатором зміни трудового договору виступає роботодавець, то**

**свобода його волі обмежується правовими приписами норм чинного**

**трудового законодавства, які, забезпечуючи охорону прав і інтересів**

**працівника, виступають юридичними гарантіями цих прав та інтересів;**

**- сформульовано виключення із загального правила щодо визначення**

**прояву свободи волі сторін трудового договору при його зміні, в яких**

**воля працівника зазнає законно допустимих обмежень. Мова йде про**

**різні надзвичайні обставини, які ставлять або можуть поставити під**

**загрозу життя та нормальні життєві обставини населення і усунення**

**яких повинно відбутися для того, щоб не допустити погрозливих**

**наслідків. Не дивлячись на те, що воля працівника в цих обставинах, як**

**раз, і може зазнавати допустимих утисків, така робота, примусовою не**

**вважається, бо мова йде про дотримання більш значущих прав людини**

**– права на життя, здоров’я та безпечні умови існування;**

**14**

**- обґрунтовано, що для роботодавця є обов’язком припинити**

**використання праці працівника на роботі, яка за медичним висновком**

**негативно відбивається на його здоров’ї. Воля працівника тут має**

**пасивне значення, бо мова йде про стан його здоров’я. Воля працівника**

**має активне значення щодо праці на новій роботі, яку запропонував**

**роботодавець: працівник може або погодитися або від неї відмовитися,**

**з подальшим звільненням за виявленою невідповідністю працівника**

**займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров’я, який**

**перешкоджає продовженню даної роботи. Отже, переведення**

**працівника на легшу роботу, яке здійснюється на підставі медичного**

**висновку, може бути не тільки наслідком його ініціювання**

**працівником, але й роботодавцем;**

**- сформульовано, що у випадку розірвання строкового трудового**

**договору з ініціативи працівника його свобода волі має дещо**

**обмежений простір у реалізації права на працю у порівнянні із**

**безстроковим. Це обмеження на реалізацію свого природного права на**

**працю обумовлено волевиявленням працівника, зробленим ним ще на**

**етапі укладення трудового договору, у вигляді внесення до змісту**

**останнього умови про строк. Отже, виявити тепер свою волю на**

**розірвання трудового договору до закінчення строку, обумовленого**

**договором, він може тільки у тих випадках, коли виявляться обставини,**

**які унеможливлюють виконання роботи за цим договором;**

**- визначено, що прояв свободи волі працівника у випадку розірвання**

**трудового договору за ініціативою роботодавця виключено.**

**Своєрідною компенсацією за цей факт слід вважати детальне**

**врегулювання законами підстав і порядку розірвання трудового**

**договору у цих випадках, що виступають юридичними гарантіями**

**забезпечення права людини на працю;**

**удосконалено:**

**15**

**- визначення волі у правовій науці, під якою розуміється рушійна сила**

**прагнення, бажання якогось результату, яка дозволяє сформулювати це**

**бажання, напрям його реалізації, визначити кінцеву мету та зумовити**

**відповідну свідому дію на досягнення результату;**

**- бачення значення трудового договору як угоди, в якій переплелися волі**

**та волевиявлення його сторін; на підставі цього обґрунтовується**

**спроможність трудового договору бути регулятором трудових**

**відносин, формою реалізації права на працю, демократичним**

**інститутом трудового права, юридичним фактом виникнення трудових**

**правовідносин, юридичною формою реалізованих правових**

**можливостей сторін, які виявили свою волю;**

**- розуміння трудового договору як угоди, де воля кожної зі сторін**

**потенційного трудового договору повинна скеровуватися не тільки на**

**одне й те саме питання, але й повинна вирішувати це питання у спосіб,**

**який є прийнятним для обох сторін договору;**

**- характеристику застосування додаткової умови трудового договору,**

**якою виступає обов’язок працівника щодо нерозголошення державної**

**або комерційної таємниці. Така умова може бути включена до змісту**

**трудового договору, а її порушення може бути визначено трудовим**

**законодавством у якості спеціальної підстави розірвання трудового**

**договору за ініціативою роботодавця. Разом з тим, порушення**

**обов’язку працівника щодо нерозголошення державної або комерційної**

**таємниці є дисциплінарним проступком і за його скоєння працівника**

**може бути притягнено лише до дисциплінарної відповідальності.**

**Матеріальну відповідальність не може бути застосовано;**

**- бачення угоди сторін як підстави для припинення трудового договору.**

**Дисертант вважає її найбільш вдалою конструкцією для припинення**

**взаємодії сторін у трудовій сфері. З огляду на початок цієї взаємодії,**

**який було покладено також угодою, що стала основою трудового**

**договору, логічно, що і припинення має відбуватися за угодою. Це**

**16**

**найбільш цивілізований, правильний з точки зору чистоти конструкції**

**трудового договору як угоди, шлях. Адже в ідеалі сторони**

**погоджуються припинити відносини без взаємних претензій і спорів;**

**- співвідношення підстави і порядку припинення трудового договору.**

**Визначено, що у трудовому законодавстві підстава і порядок**

**розірвання трудового договору є не тільки взаємопов’язаними, але й, у**

**однаковій мірі, значущими для охорони та захисту права на працю,**

**категоріями, які, так би мовити, «освітлені» охоронною функцією**

**трудового права. Якщо підстава припинення трудового договору**

**формулює те, чим право переконливо обґрунтовує цей факт, то**

**порядок деталізує реалізацію цього права. Такий розподіл охороняє**

**права сторін трудового договору від порушення і забезпечує їх**

**належну реалізацію;**

**- бачення прояву свободи волі роботодавця при розірванні трудового**

**договору за своєю ініціативою. Так, розірвання трудового договору –**

**це право роботодавця і, при наявності законних підстав для розірвання**

**трудового договору, він сам вирішує чи розірвати договір, чи залишити**

**працівника працювати. Ніхто не має права вторгатися у його вольову**

**сферу. Воля роботодавця щодо розірвання трудового договору може**

**зазнати впливу лише тоді, коли своїми діями він порушить норми**

**закону і застосує розірвання трудового договору всупереч йому, про**

**що свідчить припис ст.235 КЗпП України.**

**дістали подальшого розвитку:**

**- обґрунтування категорії волі як відправної точки, як ключового**

**моменту спроможності розуміння будь-якого питання у праві;**

**- визначення волі як елементу психічної діяльності людини, який**

**виступає рушійною силою будь-якої свідомої дії. Саме воля є**

**практичним реалізатором потреби, інтересу, мети, установки;**

**- обґрунтування свободи волі людини у праві як можливостей суб’єкта,**

**які визначаються на підставі та у межах законодавства;**

**17**

**- визначення юридичної сутності права на працю у якості суб’єктивного**

**права громадянина;**

**- обґрунтування розмежування понять «праця» і «робота»;**

**- розуміння конструкції визначення поняття права на працю в**

**Конституції України та у міжнародних джерелах через ключовий**

**елемент, яким виступає свобода волі людини;**

**- точка зору про необхідність у сучасних умовах правового регулювання**

**трудових відносин реалізації механізмів трудового права, які**

**розкривають та реалізують його дуальну природу, цивілізаційне**

**значення та рухому рівновагу публічно-приватних інтересів;**

**- точка зору, що зміст трудового договору трансформується у зміст**

**трудових правовідносин, однак, останній повністю ним не**

**вичерпується. Крім нього у зміст трудових правовідносин входить**

**потенційна динамічна складова, закладена законодавством про працю у**

**якості правових можливостей сторін трудових правовідносин щодо їх**

**прав та обов’язків, яка полягає у адекватних відповідних діях сторін на**

**розвиток науки та техніки;**

**- точка зору, що трудове право суттєво відрізняється від цивільного, має**

**власну природу та інститути і не має і навіть гіпотетично не може мати**

**підстав для запозичення чужих, таких, що суперечать власній природі,**

**конструкцій. І тому положення щодо неукладення, недійсності чи**

**анулювання трудового договору у цьому контексті вбачаються досить**

**штучними. З огляду на це, у трудовому праві замість визнання**

**трудового договору неукладеним, недійсним чи анульованим більш**

**прийнятним (і необхідним для закріплення у майбутньому Трудовому**

**кодексі України) є визначення конкретних підстав для припинення**

**трудових відносин;**

**- точка зору, що усі права та обов’язки, які встановлюються трудовим**

**договором, а також законодавством, актами соціального діалогу,**

**локальними актами, що регулюють виконання роботи, визначеної цим**

**18**

**договором, є умовами трудового договору. Вони знаходяться у межах**

**вольового простору його сторін, бо залежать від їх волі, яка**

**виявляється відповідно до чинного законодавства при укладенні**

**трудового договору. Однак, якщо воля щодо умов, про які**

**безпосередньо домовляються сторони, виявляється прямо –**

**безпосередньо, то щодо інших умов, які передбачаються чинним**

**законодавством, актами соціального діалогу, локальними актами –**

**опосередковано – через домовленість виконання роботи, обумовлену**

**сторонами у трудовому договорі;**

**- положення, що у правовому регулюванні праці в Україні ніякого**

**пріоритету прав працівника над правами роботодавця чи навпаки не**

**існує. Зміст норм чинного трудового законодавства встановлює**

**об’єктивні, юридично однаково рівні, приписи для обох сторін**

**трудового договору, існування яких продиктовано системними**

**зв’язками явищ та категорій, які охоплюються предметом трудового**

**права, а також їх витоками;**

**- положення, що заборона роботодавцеві в односторонньому порядку**

**змінювати трудовий договір, укладений з працівником, є загальним**

**правилом, яке відображує принцип стабільності трудових відносин, і,**

**відповідно до якого, зміна умов трудового договору, визначених**

**сторонами, допускається тільки за згодою сторін;**

**- твердження, що зміна трудового договору є тією дією, яка уособлює**

**використання сторонами трудового договору можливостей, закладених**

**у праві;**

**- точка зору, що різновиди зміни трудового договору є поняттями досить**

**умовними. Межі цих понять можуть суттєво рухатися, а зміст, і,**

**відповідно, порядок зміни – змінюватися. У одному випадку одна й та**

**сама зміна трудового договору може бути зміною істотних умов праці,**

**а у іншому – переведенням; у одному випадку може мати місце**

**переміщення, а у іншому це буде переведенням;**

**19**

**- позиція, що категорії волі та волевиявлення було покладено в основу**

**термінологічного розмежування понять, які застосовуються для**

**визначення закінчення трудового договору та відносин, які з нього**

**витікають. У трудовому праві цей випадок характеризують три**

**поняття: припинення, розірвання та звільнення;**

**- точка зору, що воля та волевиявлення є критеріями, за якими можна**

**класифікувати підстави припинення трудового договору на**

**припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання**

**трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового**

**договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за**

**ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок**

**подій;**

**- положення, що на етапі припинення безстрокового трудового договору**

**за власною ініціативою працівника, свобода його волі існує у межах**

**правового простору, який визначається нормами трудового**

**законодавства і ґрунтується, головним чином, на ст. 38 КЗпП України.**

**Підставою за ст. 38 КЗпП виступає виключно власне бажання**

**працівника на припинення трудового договору, яке не залежить від**

**будь-кого і формулюється вільно. І саме воно є відправною точкою, яка**

**дозволяє визначити вектор побудови ланцюга волевиявлення у**

**припиненні безстрокового трудового договору за власним бажанням**

**працівника.**

**Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості**

**застосування теоретичних висновків, пропозицій і рекомендацій,**

**розроблених у дисертаційному дослідженні:**

**- у процесі нормотворчої діяльності компетентних органів під час**

**реформування і кодифікації трудового законодавства, зокрема, у**

**майбутньому Трудовому кодексі України;**

**- у практичній діяльності органів державної влади та органів місцевого**

**самоврядування, а також під час розгляду трудових спорів;**

**20**

**- у науково-дослідницькій роботі – в якості підґрунтя для подальших**

**досліджень теоретичних і практичних проблем та перспектив розвитку**

**трудового права;**

**- у навчальному процесі в закладах освіти, а саме: при читанні лекцій,**

**при проведенні семінарських і практичних занять за навчальними**

**дисциплінами «Трудове право», «Міжнародне і порівняльне трудове право»,**

**при підготовці наукової, навчальної, довідкової та методичної літератури та у**

**науково-дослідницькій роботі студентів;**

**- у право-виховній сфері – для підвищення рівня правової культури**

**суб’єктів трудового права.**

**Особистий внесок дисертанта. Дисертаційне дослідження виконано**

**здобувачем самостійно, з використанням останніх досягнень теорії права та**

**трудового права, всі сформульовані в ньому положення та висновки**

**обґрунтовано на підставі особистих досліджень автора. У співавторстві**

**опубліковано: Трудове право: методичні рекомендації [за вимогами**

**кредитно-модульної системи] для студентів юридичного факультету [Текст] /**

**О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.О. Коваленко, Р.І. Шабанов. – Х.:**

**ХНПУ імені Г.С. Сковороди. – 2007. - 137 с. (дисертантом підготовлено**

**вступ, списки літератури до тем за робочим планом, методичні вказівки до**

**опрацювання тем, питання до модульних контролів, контрольні питання,**

**питання до самостійної роботи, теми наукових доповідей, дипломних робіт,**

**задачі до тем 1, 13, 15 (3,5 д. а.)); Методичні рекомендації з дисципліни**

**«Трудове право» за вимогами кредитно-модульної системи навчання [Текст]**

**/ О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.О. Коваленко, Р.І. Шабанов. – Х.:**

**ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. – 2011. - 152 с. (дисертантом підготовлено вступ,**

**списки літератури до тем за робочим планом, методичні вказівки до**

**опрацювання тем, питання до модульних контролів, контрольні питання,**

**питання до самостійної роботи, теми наукових доповідей, дипломних робіт,**

**задачі до тем 1, 2, 5, 8, 9 13, 15 (4,5 д. а.).**

**21**

**У дисертаційному дослідженні ідеї та розробки, які належать**

**співавторам, не використовувалися.**

**Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного**

**дослідження обговорено на кафедрі цивільно-правових дисциплін,**

**господарського та трудового права Харківського національного**

**педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Основні положення**

**дисертації доповідалися автором на Міжнародній науково-практичній**

**конференції «Современные тенденции в развитии трудового права и права**

**социального обеспечения» (м. Москва, 18-20 січня 2007 р.), VI Міжнародній**

**науково-теоретичній конференції студентів, аспірантів і молодих вчених**

**«Соціально-економічні, політичні, культурні оцінки і прогнози на рубежі**

**двох тисячоліть» (м. Тернопіль, 16 квітня 2008 р.), Науково-практичній**

**конференції «Трудове право України: сучасний стан та перспективи»,**

**(Сімферополь, 22-24 травня 2008 р.), Міжнародній науково-практичній**

**конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та**

**соціальне забезпечення» (м. Харків, 22 - 23 квітня 2009 р.), II Міжнародній**

**науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми**

**реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків,**

**8 - 9 жовтня 2010 р.), III Міжнародній науково-практичній конференції**

**«Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального**

**забезпечення» (м. Харків, 7 - 8 жовтня 2011 р.), VII Міжнародній науковій**

**Internet- конференції студентів та молодих вчених «Від громадянського**

**суспільства до правової держави» (27 квітня 2012 р.), IV Міжнародній**

**науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і**

**соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5 - 6 жовтня 2012**

**р.), IX Міжнародній науково-практичній конференції «Пути реализации в**

**России достойного труда и достойного социального обеспечения» (м.**

**Москва, 29 травня - 1 червня 2013 р.), V Міжнародній науково-практичній**

**конференції «Актуальні проблеми трудового права» (м. Харків, 27-28**

**вересня 2013 р.), Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції**

**22**

**«Міжнародне право розвитку: сучасні тенденції та перспективи» ( м. Одеса,**

**17 червня 2015 р.).**

**Публікації. Основні положення та результати дисертаційного**

**дослідження викладено дисертантом у 40 (сорока) наукових роботах. Серед**

**них: 1 (одна) монографія; 24 (двадцять чотири) – це публікації у наукових**

**(зокрема електронних) фахових виданнях України та інших держав, серед**

**яких: 4 (чотири) публікації у виданнях іноземних держав, 20 (двадцять) –**

**наукових статей, що визнані Вищою атестаційною комісією України**

**фаховими для правознавства; 10 (десять) публікацій є результатами наукових**

**доповідей, зроблених дисертантом на конференціях та 5 (п’ять) інших**

**публікацій.**

**Структура та обсяг роботи. Дисертація складається з переліку**

**умовних скорочень, вступу, чотирьох розділів, які містять одинадцять**

**підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг**

**дисертації становить 447 сторінок, із них основного тексту – 397 сторінок.**

**Список використаних джерел складається із 360 найменувань і займає 50**

**сторінок.**

ВИСНОВКИ

Удисертаціїнаведенетеоретичнеузагальненняіновевирішення

науковоїпроблемищовиявляютьсявтомущозурахуванням

демократичнихперетвореньяківідбуваютьсявУкраїнітазумовлюють

переглядтрадиційнихуявленьюридичноїнаукинасвободуволітаїїпрояву

трудовомуправінапідставідоробкудоктринитрудовогоправааналізу

поглядівнауковцівміжнароднихстандартівусферіпраціположень

національноготазарубіжногозаконодавствавивченняправозастосовної

практикивизначенотаохарактеризованоправовіпроблемисвободиволі

сторінтрудовогодоговоруприйогоукладаннізмінітаприпиненніатакож

сформульованоконкретнінауковірекомендаціїзудосконаленнянормативноправовогозабезпеченняврозглядуванійцариніРезультатипроведеного

дисертаційногодослідженняможнасформулюватиуформітакихвисновків

Воля–цепевнасилаяказумовлюєцілеспрямованийрухдумки

прагненьдіяльностіособистостіінавітьрозвитоксуспільстватасвітуце

науковийфеномензмістякогоумовноможназвестидовизначенняякості

людиниякаполягаєуздатностісвідомокеруватисвоєюпсихікоюта

вчинкамиіпроявляєтьсяудосягненнісвідомопоставленихцілейКлючовим

моментомсучасноговизначенняволієналежністьволілюдиніотже

можливостіцієюволеюрозпоряджатисясамеїйбезчийогосьзовнішнього

впливу

Категоріяволієвідправноюточкоюключовиммоментом

спроможностірозуміннябудьякогопитанняуправіНормиправа

встановлюючивзірецьповодженнявпливаютьнаволютасвідомість

людиниСамезавдякицьомуівідбуваєтьсярегулюванняповедінкилюдини

аотжеівідносинщоприцьомувиникають

Аксіологічнезначеннясвободиволіполягаєутомущолюдина

маючиздатністьдосамовизначеннядовиборузакаляєсвоївольовіякості

підвищуєсвоюгромадськуактивністьтаукріплюєгромадянськупозиціюа



отжеформуєсвоюправосвідомістьтарозвиваєїїусуспільноцінному

напряміЯкщоволя–церушійнасилапрагненнялюдинитосвободаволі–

цеможливістьцюволюпроявитизовніПравооформлюєсвободуволінадає

простірдляїївтіленнятапроявленнязовніОтжеправовиступаєформою

длявідносинвякихреалізуєтьсялюдськеЯінавиникненняяких

направляютьсявольовізусилляособистостіасвободаєзмістомцих

відносинїхякісноюхарактеристикоютимправовимпросторомякий

дозволяєреалізовуватипевніправаіобов’язки

Логічнимпроявомсвободиволілюдиниутрудовомуправіє

реалізаціяприродноїздатностідопраціякаюридичнооформленау

категоріюправонапрацюПравонапрацювіддзеркалюєсутністьлюдини

–їївласнуприроду

Ключовимелементомсучасногоюридичноговизначенняправана

працюєсвободаволілюдиниякаволодієцимприроднимправомадже

підґрунтямнормпозитивногоправаякізакріплюютьправонапрацюу

законодавствівиступаютьвизнаннясвободволілюдинищодосвоєї

здатностідопрацізакріпленняможливостідляпроявусвободиволіусфері

праціспонуканняособистостіоптимальнойефективнореалізовуватисвою

здатністьдопраці

ВизначенняправанапрацюустКонституціїУкраїнисвідчитьпро

тещоокрімсвободиволісвободиволевиявленнятасвободивиборущодо

можливостейзастосуваннясвогоправанапрацюлюдинамаєтакіжсамі

свободиіщодореалізаціїсвогоправанапрацюубудьякійнезабороненій

закономформіЦеможебутитрудовийдоговірцивільноправовийдоговір

пов’язанийізвиконаннямроботипідприємницькачиіндивідуальна

діяльністьтощоАлеосновноюформоюреалізаціїправанапрацюєтрудовий

договір

ПравулюдининапрацювсучаснійУкраїнікореспондуєобов’язок

державитароботодавцівцеправозабезпечитиДержаватароботодавці

берутьнасебезобов’язаннязабезпечити–гарантуватистворитиумовидля



йогореалізаціїЦедозволяєвизнатиправонапрацювсучаснійУкраїні

суб’єктивнимправом

Уюридичнійнауцітрудовийдоговіррозумієтьсяудекількох

аспектахякіпереплітаютьсяміжсобоюіформуютьзагальнеуявленняпро

трудовийдоговірякспецифічнепоняттятрудовогоправаОднаксаме

значеннятрудовогодоговоруякугодивякійпереплелисяволіта

волевиявленняйогосторінвизначаєможливостітрудовогодоговорубути

дійснорегуляторомтрудовихвідносинформоюреалізаціїправанапрацю

демократичнимінститутомтрудовогоправаюридичнимфактомтрудових

правовідносинтощо

Трудовийдоговірявляєсобоюперетинаннядвохволевиявленьйого

сторін–працівникатароботодавцяЦеозначаєщотрудовийдоговіртайого

можливістьідійсністьякпідставидлявиникненнязобов’язаньслідрозуміти

самечерезпроявленнятазбігуспільнійточціволійогопотенційнихсторін

працівникатароботодавцяВільнеформуваннятапроявленняволіна

укладеннятрудовогодоговоруобумовленотимщойогопотенційністорони

знаходятьсяустаніюридичноїрівностіоднадоодноїтанезалежностіодна

відіншоїтабудькоговзагалі

Природатрудовогодоговорувбачаєтьсявугодісторіняказамикаючи

їхпроявленузовнісвобіднобезчийогосьвпливусформованувласнуволю

стаєформоюіснуваннязбігуїхволевиявленняітимсамимзумовлює

виникненнятрудовихправовідносинтаїхподальшийрозвитокОтжеволята

їїсвободаєквінтесенцієюприродитрудовогодоговоруаприродатрудового

договоруєключемдовідкриттяпросторувзаємнихзобов’язаньсторін

Такіконструкціїякнедійсністьнеукладенняанулюваннятрудового

договоруневідповідаютьприродіданогодоговоруУданомувипадкумає

місцеперетягуванняізцивільногоправаутрудовеконцепціїнедійсності

правочинівУтрудовомуправібільшприйнятнимінеобхіднимдля

закріпленняуновомуТКУкраїниєвизначенняконкретнихпідставдля

припиненнятрудовихвідносин



Узмістітрудовогодоговорунайяскравішевтілиласяфілософія

принципуєдностітаборотьбипротилежностейатакожприватногота

публічногоспособівправовогорегулюваннящонетількивіддзеркалює

специфікуцьогодоговоруайпідкреслюєсвободуволійогосторінщодо

визначенняумовугодиСторонитрудовогодоговоруможутьзадопомогою

угодивирішуватипитаннядлятогощобмаксимальноврахуватисвої

потребиізадовольнитисвоїінтересибільшсприятливоніжцепередбачає

чиннезаконодавствоТрудовезаконодавствоєбазовимначаломвідякого

сторониповиннівідштовхуватисяпривизначеннізмістутрудовогодоговору

Законнезабороняєсторонамвпливатиназмісттрудовогодоговору

Навпакивінпередбачаєвмежахправовогопросторусвободудляреалізації

волісторінтрудовогодоговору

Змісттрудовогодоговорутрансформуєтьсяузмісттрудових

правовідносиноднакостаннійповністюнимневичерпуєтьсяУзміст

трудовихправовідносинтакожокрімзмістутрудовогодоговорувходить

потенційнадинамічнаскладовазакладеназаконодавствомпропрацюу

якостіправовихможливостейсторінтрудовихправовідносинщодоїхправта

обов’язківякаполягаєуадекватнихвідповіднихдіяхсторіннарозвиток

наукитатехніки

Змісттрудовогодоговорускладаютьбезпосередніумовиякі

встановлюютьсяугодоюсторінтапохідніумовияківстановлюєзаконодавство

актисоціальногодіалогулокальніактиОднакякщоволящодо

безпосередніхумоввиявляєтьсяпрямотощодопохіднихумов–

опосередковано–черездомовленістьвиконанняроботиобумовлену

сторонамиутрудовомудоговорі

Безпосередніумовитрудовогодоговорукласифікуютьсянаумови

обов’язковінеобхіднііфакультативнідодаткові

Визначенняобов’язковихнеобхіднихумовтрудовогодоговору

маєвідбуватисячерезїхфункціюякаґрунтуєтьсянасоціальному

призначеннітрудовогоправаОбов’язковіумовидозволяютьідентифікувати



договіряктрудовийтавідмежуватийоговідіншихдоговорівпов’язанихіз

працеюаотжегарантуватисторонамохоронутазахиствідпорушенняїх

правТакимчиномобов’язковінеобхідніумовитрудовогодоговоруцеті

умовиякісторонимаютьпогодитибовониєвизначальнимидляцього

договоруібезнихдоговірнеможеіснуватиСамецевизначенняслід

закріпитиумайбутньомуТрудовомукодексіУкраїни

Зоглядунаочевиднупервинністьтавторинністьобов’язкових

необхіднихумовтрудовогодоговорупропонуєтьсяїхрозподілнапервинні

базиснімісцероботитрудовафункціяоплатапрацітавторинніумови

оплатипрацірежимпрацітавідпочинкуякщовінвідрізняєтьсявід

загальнихправилвстановленихуданогороботодавцяохоронапраці

Простірволіпотенційнихсторінтрудовогодоговорупри

визначеннійогообов’язковихумовокреслюєтьсядержавоюшляхом

встановленняправовихмежсвободиволіцихсторінтавизначеннявекторуїх

потенційнихдомовленостейВідповіднодосттачинногоКЗпП

Українисторонитрудовогодоговоруможутьвстановитинаповненняцих

умовабонарівнііснуючогозаконодавстваабопокращитиїхупорівнянніз

останнім

Додатковіумовитрудовогодоговоруубільшомуступенювтілюють

волюконкретногосуб’єктащодоважливихіндивідуальнихпитаньДодаткові

умовитрудовогодоговору–цебудьякіумовиякісторонибажаютьвнести

дойогозмістуіякінепогіршуютьположенняпрацівникаупорівнянніз

чиннимзаконодавствомЯкщоодназісторіннаполягаєнавключеннітакої

умовидодоговору–вонамаєбутипогодженоюПрипротилежностіпоглядів

сторіннанеобхідністьвнесеннядодатковоїумовидозмістутрудового

договоруйогоукладенняневідбувається

ПропонуєтьсянормадомайбутньогоТрудовогокодексу

СтаттяВипробуванняприприйняттінароботу

Приукладеннітрудовогодоговоруможебутиобумовленоугодою

сторінвипробуваннязметоюперевіркивідповідностіпрацівникароботіяка



йомудоручаєтьсяУмовапровипробуваннямаєміститисяутрудовому

договоріінеможебутивнесеноюдоньогопісляйогоукладенняУперіод

випробуваннянапрацівниківпоширюєтьсятрудовезаконодавствотаакти

соціальногодіалогу

ПропонуєтьсявстановитиумайбутньомуТрудовомукодексі

УкраїнизокремаучстйогопроектунормуУразіпорушення

працівникомзобов’язаньщодонерозголошеннякомерційноїтаємниціабо

іншоїзахищеноїзакономінформаціївіннеседисциплінарнувідповідальність

згідноізтрудовимзаконодавством

ПропонуєтьсянормадомайбутньогоТрудовогокодексу

СтаттяЗмісттрудовогодоговору

Утрудовомудоговорізазначаютьсяпрізвищеім’япобатькові

працівниканайменуванняроботодавцяпрізвищеім’япобатькові

роботодавця–фізичноїособидатаукладення

Змісттрудовогодоговорускладають

обов’язковінеобхідніумови–цетіумовиякісторонизобов’язані

погодитиНеобхідніумовиєвизначальнимидлятрудовогодоговоруібез

нихтрудовийдоговірнеможеіснувати

додатковіумови–якіможутьвключатисядодоговорузарозсудом

сторін

Обов’язковиминеобхіднимиумовамитрудовогодоговорує

місцероботиіззазначеннямдляроботодавця–юридичноїособи

структурногопідрозділу

часпочаткудіїтрудовогодоговоруауразіукладеннятрудового

договорунавизначенийстроктакожтривалістьцьогострокутапідставидля

укладеннястроковоготрудовогодоговорувідповіднодоцьогоКодексу

трудовафункціяякувиконуватимепрацівникнайменування

професіїспеціалізаціїкваліфікаціїпосадивідповіднодовстановленої

класифікаціїпрофесійтакваліфікаційниххарактеристик



умовиоплатипраціутомучислірозміртарифноїставкичиокладу

працівникадоплатинадбавкитаіншуелементизаробітноїплатинаякі

працівникможепретендувати

режимпрацітавідпочинкуякщовінвідрізняєтьсявідзагальних

правилвстановленихуданогороботодавця

охоронапраці

іншіумовиувипадкахпередбаченихзаконодавством

Якщоприукладеннітрудовогодоговорудоньогонебуливключені

відомостііабоумовивизначеніччцієїстаттіценеєпідставоюдля

визнаннятрудовогодоговорунеукладенимабодляйогорозірванняза

ініціативоюроботодавцяТрудовийдоговірвважаєтьсяукладениміможе

бутидоповненимсторонамивідсутнімивідомостямиіабоумовамиПри

цьомувідсутнівідомостівносятьсябезпосередньовтексттрудового

договоруавідсутніумовивизначаютьсядодаткомдотрудовогодоговору

абоокремоюугодоюйогосторінуписьмовійформіяківважаються

невід’ємноючастиноютрудовогодоговору

Утрудовийдоговірможутьбутивключенідодатковіумовиякіне

погіршуютьстановищепрацівникаупорівнянніізчиннимтрудовим

законодавствомактамисоціальногодіалогулокальнимиактами

Додатковимиумовамиможутьбутиробочемісцеумовипраці

випробуваннязастереженнящодонерозголошеннякомерційноїтаємниціта

іншоїзахищеноїзакономінформаціїпрофесійнапідготовкаперепідготовка

тапідвищеннякваліфікаціїпрацівникарізновидитаумовидодаткового

страхуванняпрацівникасоціальнопобутовіпільгитощоДодатковими

умовамиможутьвстановлюватисяобов’язкироботодавцящодополіпшення

умовпрацівиробничогопобутуумоввідпочинкунаданняпрацівникові

соціальнокультурнихсоціальнопобутовихблагДодатковіумовитрудового

договорузавиняткомвипробуванняможутьбутивключенідоньогопісля

укладення



Умовинаданняроботодавцемматеріальнихблагчипослугпередача

майнаувласністьабокористуванняоплатавартостінавчаннятощоатакож

особливостірозірваннятрудовогодоговорузурахуваннямнабутої

кваліфікаціїпрацівникайогостажуроботивартостінаданихматеріальних

благтощовизначаютьсяокремоюугодою

Трудовезаконодавствотаактисоціальногодіалогувизначаютьправа

іобов’язкипрацівникаіроботодавцяневизначенітрудовимдоговором

Змінатрудовогодоговоруєтієюдієюякауособлюєвикористання

сторонамитрудовогодоговоруможливостейзакладенихуправіідопускає

свободуїхволіПравилаяківзаконодавствідеталізуютьдіїсторін

трудовогодоговоруприйогозмінівиступаютьмежамиїхсвободиволіУ

майбутньомуТрудовомукодексіупроектіТКУкраїниуглавіщорегулює

змінитрудовогодоговорупропонуєтьсявстановитинормуСторони

трудовогодоговорумаютьправойогозмінювати

Витокамисвободиволісторінтрудовогодоговоруприйогозмініє

принципитрудовогоправаПринципсвободипрацієстрижнемправового

регулюваннязмінитрудовогодоговоруівизначаєможливостійогосторін

щодоподальшоїдоліцьогодоговору

Якщопрацівникбажаєзмінититрудовийдоговір–вінмаєбільше

просторудлявиявусвоєїволіаджезаконодавствоневстановлюєніяких

обмеженьщодойогоможливостейТутуповнійміріпануєпринципсвободи

праціОднакякщоініціаторомзмінвиступаєроботодавецьсвободайого

воліобмежуєтьсяприписаминормчинноготрудовогозаконодавстваякі

забезпечуютьохоронуправіінтересівпрацівникаівиступаютьюридичними

гарантіямицихправтаінтересів

Іззагальногоправилапроявуволісторінтрудовогодоговоруприйого

змінієвиключеннявякихволяпрацівниказазнаєзаконнодопустимих

утисківМовайдепрорізнінадзвичайніобставиниякіставлятьабоможуть

поставитипідзагрозужиттятанормальніжиттєвіобставининаселенняі

усунення



якихповинновідбутисядлятогощобнедопуститипогрозливихнаслідків

Причомуцяроботапримусовоюневважаєтьсябомовайдепродотримання

більшзначущихправлюдини–праванажиттяздоров’ятабезпечніумови

існування

Принципрівностіправіможливостейтазаборонадискримінації

проявляєтьсяузмінітрудовогодоговорутимщокоженповиненматирівні

можливостівреалізаціїсвогоправанапрацюуформітрудовогодоговоруяк

намоментійогоукладеннятакіприйогозмінічиприпиненніНіхтоне

можебутиобмеженийутрудовихправахчиодержуватиякінебудьпереваги

вїхнійреалізаціївзалежностівідсуб’єктивнихобставиннепов’язанихз

діловимиякостямипрацівникаірезультатамийогопраціЗмінититрудовий

договірможнатількинапідставахпередбаченихзакономтадотримуючись

встановленогопорядку

ПропонуєтьсядоповнитистпроектуТКУкраїничвстановитиу

майбутньомуТрудовомукодексінормуРоботодавціякідопустили

дискримінаціюусферіпраціпритягаютьсядовідповідальностівідповіднодо

чинногозаконодавства

Свободаволіроботодавцяувипадкузміністотнихумовпраці

суттєвообмежуєтьсянормамизаконодавстващоєзакономірнимзасобом

встановленнябалансуінтересівсторінтрудовогодоговорутареалізації

охоронноїфункціїтрудовогоправаПростірсвободиволіроботодавцяпри

змініістотнихумовпраціокреслюєтьсянаступнимизаконодавчими

правиламиіснуванняоб’єктивнихобставин–зміниворганізації

виробництваіпраціякізумовлюютьнеобхідністьпроведеннязміністотних

умовпраціпопередженняпрацівникапрозміниістотнихумовпраціне

пізнішеніжзадвамісяці

ПропонуєтьсянаступнаредакціястаттіумайбутньомуТрудовому

кодексіУзв’язкуіззмінамиворганізаціївиробництваіпрацізокрема

ліквідацієюреорганізацієюбанкрутствомабоперепрофілюванням

підприємстваустановиорганізаціїскороченнямчисельностіабоштату



працівниківзапровадженнямновоїтехнікитатехнологіївиробництва

раціоналізаціїробочихмісцьновихформорганізаціїпрацідопускається

змінаістотнихумовпрацісистемитарозміруоплатипрацірежимуроботи

встановленнячискасуваннянеповногоробочогоднязмістутрудовоїфункції

працівникасуміщенняпрофесійпосадзмінурозрядівіншихумовпраці

визначенихуколективномудоговоріприпродовженніпрацівникомроботи

затієюсамоютрудовоюфункцією

Простірсвободиволісторінприпереведеннієдостатньошироким

Крімобов’язковоговзаємногопогодженнясторонамипереведеннязаконне

встановлюєніякихобмеженьстосовнофакторівчипричинякізумовлюють

ініціативуйогоздійсненняЄдинарізницяуреалізаціїсвободиволісторін

трудовогодоговоруміжпостійнимитатимчасовимипереведеннямибуде

полягатилишевтомущопостійніпереведеннявідбуваютьсянапідставі

взаємногопогодженняволісторонамитрудовогодоговорущодоконкретної

умовитрудовогодоговорутаїїновогонаповненняатимчасовіпереведення

окрімцьогощеповиннібутинаслідкомдомовленостісторінщодо

конкретногочасунаякийвониздійснюються

УмайбутньомуТрудовомукодексіУкраїниазаразупроектіТК

Українипропонуєтьсязмінитиредакціюстуякійчастиноюдругоюслід

визнатинаступнийприписСторонитрудовогодоговорумаютьрівнеправо

ініціюватипереведенняВідповідночстслідвизнатич

Переведенняпрацівниканалегшуроботуякездійснюєтьсяна

підставімедичноговисновкуможебутиякнаслідкомйогоініціювання

працівникомтакіроботодавцемВонообумовлененаданняммедичного

висновкущодонеможливостіподальшогопродовженнязастосуванняпраці

працівниканаданійроботіДляроботодавцяєобов’язкомприпинити

використанняпраціпрацівниканароботіяказамедичнимвисновком

негативновідбиваєтьсянайогоздоров’їіволяпрацівникатутнемає

значенняЗначеннявонамаєщодопрацінановійроботінаякупрацівник

можеабопогодитисяабовідякоїможевідмовитисязподальшим



звільненнямзавиявленоюневідповідністюпрацівниказайманійпосадіабо

виконуванійроботівнаслідокстануздоров’яякийперешкоджає

продовженнюданоїроботиТомупропонуєтьсявиключитиізчст

проектуТКУкраїнислованапідставізаявипрацівникащобприписстатті

носивімперативнийхарактердляроботодавцящодовирішенняситуаціїі

вкладавсяуєдинусистемуправовогорегулюванняохоронипраціізахисту

правпрацівника

Припереміщенніпрацівникапростірсвободиволіроботодавця

окреслюєтьсяінтересамивиробництваякфакторамиякізумовлюють

необхідністьпереміщеннязабороноюпереміщуватипрацівниканароботу

протипоказануйомузастаномздоров’яВоляпрацівникаприцьомунемає

значенняОднакякщоробочемісцечиструктурнийпідрозділдепрацює

працівникобумовленісторонамиутрудовомудоговоріпідчасйого

укладеннятозмінаробочогомісцянеможевідбуватисяводносторонньому

порядкуПотрібнопогодженеволевиявленнясторінтрудовогодоговору

Різновидизмінитрудовогодоговоруєпоняттямидоситьумовними

Межіцихпонятьможутьсуттєворухатисяазмістівідповіднопорядок

зміни–змінюватисяУодномувипадкуоднайтасамазмінатрудового

договоруможебутизміноюістотнихумовпраціауіншому–переведенням

уодномувипадкуможематимісцепереміщенняауіншомуцебуде

переведеннямТомуукожномувипадкутребаретельноаналізувати

обставиниякістаютьпричиноюзмінитрудовогодоговоруісамізмінидля

тогощобвизначитиїхпорядокувідповідностідочинногозаконодавствапро

працю

ПропонуєтьсядоповнитипроектТКУкраїнимайбутнійТрудовий

кодексУкраїниспеціальноюпідставоюрозірваннятрудовогодоговору

СтаттяРозірваннятрудовогодоговоруузв’язкуізнепогодженнямзі

зміноютрудовогодоговору

Уразіякщопрацівникнепогоджуєтьсяіззапропонованимйому

роботодавцемпереміщеннямпереведеннямнароботувіншумісцевість



разомізпідприємствомустановоюорганізацієюпродовженнямроботиу

зв’язкуіззміноюістотнихумовпрацітрудовийдоговірприпиняється

Категоріїволітаволевиявленнябулопокладеновоснову

термінологічногорозмежуванняпонятьякізастосовуютьсядлявизначення

закінченнятрудовогодоговорутавідносинякізньоговитікаютьЦей

випадокхарактеризуютьприпиненнятрудовогодоговорурозірвання

трудовогодоговорутазвільненнязроботиВолятаволевиявленнятакожє

критеріямизаякимиможнакласифікуватипідставиприпиненнятрудового

договорунаприпиненнятрудовогодоговорузаугодоюсторінрозірвання

трудовогодоговорузаініціативоюпрацівникарозірваннятрудового

договорузаініціативоюроботодавцярозірваннятрудовогодоговоруза

ініціативоютретіхосібтаприпиненнятрудовогодоговорувнаслідокподій

Сторонитрудовогодоговорумаютьсвободупроявусвоєїволіна

йогоприпиненнямежіякоїпочинаютьсятамдепочинаєтьсясвободаіншої

сторониТомуусвоїхвзаємовідносинахпоприпиненнютрудовогодоговору

вониповиннідотримуватисяумоввстановленихзакономщобнепорушити

правоіншоїсторониізабезпечитибалансінтересівобохсторінтрудового

договоруТочкамиякіокреслюютьзагальніконтурипросторусвободиволі

сторінтрудовогодоговоруприусіхвипадкахйогоприпиненняєумови

трудовівідносиниможутьбутиприпиненітількинапідставахупорядкуіна

умовахвизначенихзаконамитрудовийдоговірможебутирозірванийлише

заоднієюзпідставпрацівникнеможебутизвільненимзроботибез

поважнихпричин

Угодасторінякпідставадляприпиненнятрудовогодоговорує

найбільшправильнимзточкизоручистотиконструкціїтрудовогодоговору

якугодишляхомАджевідеалісторонипогоджуютьсяприпинити

відносинибезвзаємнихпретензійіспорівВолятаволевиявленнясторін

трудовогодоговорунаприпиненнятрудовогодоговорузаугодоюсторінє

свобіднимивплинутинанихнеможнаУмайбутньомуТрудовомукодексі

зокремаупроектіТКУкраїнистпропонуєтьсяунаступнійредакції



СтаттяПрипиненнятрудовогодоговорузаугодоюсторін

Трудовийдоговірможебутиприпиненовбудьякийчасзавзаємною

домовленістюміжпрацівникоміроботодавцемПрицьомусторонимають

домовитисяпропідставуістрокприпиненнятрудовогодоговору

Управовомурегулюванніприпиненнятрудовогодоговоруніякого

пріоритетуправпрацівникапередправамироботодавцянеміститься

Широкийпростірможливостейпрацівникаприрозірваннітрудового

договорузавласноюініціативоюоб’єктивнозумовленийприродоюізмістом

природногоправанапрацюПравороботодавцянапідбірпрацівниківтаких

витоківізмістунемаєЙогореалізаціяприпиняєреалізаціюприродного

правонапрацюіншогоатомуповиннамаксимальнодетальнобути

врегульованою

ПідставоюзастКЗпПвиступаєвиключновласнебажання

працівниканаприпиненнятрудовогодоговоруякенезалежитьвідбудькогоіформулюєтьсявільноІсамевоноєвідправноюточкоюякадозволяє

визначитивекторпобудовиланцюгаволевиявленняуприпиненні

безстроковоготрудовогодоговорузавласнимбажаннямпрацівника

ПрацівникреалізуючиправонапрацюпередбаченестКонституції

виявляєсвоюволюназупиненняможливостізароблятисобінажиттяпрацею

уданогороботодавцяароботодавецьповинензцимпогодитисяВоля

останньогозначеннянемає

УвипадкупередбаченомустКЗпПУкраїнисвободаволі

працівникамаєдещообмеженийпростірупорівнянніізрозірванням

безстроковоготрудовогодоговоруОбмеженнянареалізаціюсвого

природногоправавстановлюєвласневолевиявленняпрацівникаякебуло

зроблененимщенаетапіукладеннятрудовогодоговоруувиглядівнесення

дойогозмістуумовипрострокЦимсамимпрацівниквиявивсвоюволюна

тещозастосовуватисвоюздатністьдопраціуцьогороботодавцявінбуде

протягомвизначеногоудоговорістрокуаотжезрозумілощовиявититепер

своюволюнарозірваннятрудовогодоговорудозакінченнястрокувінможе



тількиутихвипадкахколивиявлятьсяобставиниякіперешкоджають

виконаннюроботизацимдоговором

Свободаволіпрацівникаувипадкурозірваннятрудовогодоговору

заініціативоюроботодавцявиключенаСвоєріднимзаміщеннямцьогофакту

слідвважатидетальневрегулюванняпідставіпорядкурозірваннятрудового

договорууцихвипадкахРозірваннятрудовогодоговорузініціативи

роботодавцяможематимісцетількизанаявностінеобхідноїзаконної

підставидлярозірваннятрудовогодоговорутількиувстановленомудля

обраноїпідставипорядкупридотриманнізаборониназвільнення

працівниківпідчасвідпусткитимчасовоїнепрацездатностіпридотриманні

заборонитаобмеженняназвільненняпевнихкатегорійпрацівників

неповнолітніхвагітнихжінокжінокякімаютьдітейтощо

Розірваннятрудовогодоговору–цеправороботодавцяінавітьпри

наявностізаконнихпідставдлярозірваннятрудовогодоговорувінсам

вирішуєчирозірватидоговірчизалишитипрацівникапрацюватиНіхтоне

маєправавторгатисяуйоговольовусферуВоляроботодавцящодо

розірваннятрудовогодоговоруможезазнативпливулишетодіколисвоїми

діямивінпорушитьнормизаконуізастосуєрозірваннятрудовогодоговору

незаконнопрощосвідчитьприписстКЗпПУкраїни