

**Н. О. Мельничук**

кандидат юридичних наук  
Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля,  
кафедра правознавства  
вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

**УГОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ВПОРЯДКУВАННЯ ТЕРМІНІВ**

Статтю присвячено вивченню співвідношення понять «трудовий договір», «трудова угода», «угоди про працю». Вивчено сутність, зміст та характерні ознаки трудової угоди. Досліджено історичний розвиток розуміння сутності та значення термінів «трудова угода» та «угоди про працю». З'ясовано сучасний зміст вказаних термінів. Зроблено висновки щодо доцільності вживання таких понять в трудовому праві.

**Ключові слова:** трудовий договір, трудова угода, угода про працю.

Метою проведення даного дослідження є визначення доцільності вживання в трудовому праві таких понять, як «трудова угода» та «угоди про працю». Задля досягнення поставленої мети в процесі наукового пошуку необхідно вирішити наступні завдання: вивчити точки зору на порушене питання авторів різних часів — від минулого століття до сучасності; з'ясувати, у яких випадках зазвичай застосовують вказані терміни; дослідити сутність та зміст, які вкладають у ці поняття сьогодні; зробити висновки щодо доцільності вживання саме таких термінів у трудовому праві.

Сучасна практика регулювання трудових відносин все частіше вживає такі терміни, як «трудова угода» та «угоди про працю». Досить часто термін «трудова угода» вживається поряд із терміном «трудовий договір», а іноді ним і підміняють останній. Нечітке розуміння сутності поняття «трудова угода» викликає непорозуміння при прийнятті на роботу і ще більше непорозумінь та конфліктів при зверненні за захистом своїх прав працівниками. Це ж саме можна сказати і про застосування терміна «угоди про працю», чому сприяє нечітка визначеність співвідношення із поняттям «договори про працю». Практична нагальність та актуальність питання зумовили вибір теми дослідження. Новизна обраної теми полягає у вивченні її із врахуванням найостанніших тенденцій у трудовій практиці.

При проведенні досліджень використовувалися висновки та точки зору О. Галиці, Н. М. Пархоменко, О. М. Дуюнової, В. І. Прокопенко та інших.

Трудовий договір є основним інститутом у системі трудового права. Він містить норми щодо загального порядку укладення трудового договору; встановлює види трудових договорів; визначає умови зміни умов та порядок припинення трудового договору; тощо. Загальноприйнятою є позиція, з якою ми повністю згодні, що «трудовий договір є особливою формою регулювання трудових відносин, яка дає можливість враховувати особисті

якості робітників та специфічні властивості підприємств та установ» [1, с. 47].

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України, трудовий договір — це є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [2].

П. Д. Пилипенко вважає, що трудовий договір — «це двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін» [3, с. 77]. Відтак, трудовий договір визначається насамперед як угода. З цього приводу О. М. Дуюнова вказує на звужене розуміння трудового договору Кодексом законів про працю України, як наслідок пропонуючи наступне: «ч. 1 ст. 21 КЗпП України необхідно викласти в наступній редакції: «За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і договором сторін» [4, с. 23]. Вважаємо, що підтримання вказаної пропозиції є доцільним, оскільки вживання в зазначеній статті терміна «угода», по-перше, дійсно звужує розуміння договору, встановлюючи, що тільки ті питання, які досягаються шляхом угоди сторін є трудовим договором; по-друге, як показала практика, призвело до виникнення такого терміна як «трудова угода», що викликало певні непорозуміння у правозастосовчій практиці.

Термін «трудова угода» вживається науковцями водночас з терміном «трудовий договір». Олександр Галиця різко критикує такий підхід: «Термін «трудова угода» є надуманий практиками, він не передбачається трудовим законодавством» [5, с. 41]. Автор обґрунтовує свою позицію таким чином: «Ст. 21 КЗпП України передбачає право працівника укладати трудовий договір на одному або декількох підприємствах, установах, організаціях, а також укладати трудовий договір особливої форми — контракт. Про трудову угоду тут не йдеться» [5, с. 41]. Далі вчений підкреслює: «трудова угода не передбачається чинним законодавством і порушує права працівника» [5, с. 42].

Дійсно, Кодекс законів про працю України встановлює лише єдиний спосіб реалізації права на працю громадянами — укладення трудового договору про працю на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Однак Конституція України не встановлює способи, форми реалі-

зації громадянами права на працю. Це дає підстави говорити про можливість існування декількох способів реалізації права на працю і відповідно різних угод із застосування праці. Разом з тим, висновок про існування різних угод із застосування праці виглядає логічним із тексту ст. 9 КЗпП, де вказується, що «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, є недійсними» [2]. Як видно, в зазначеній статті вживається термін «договори про працю», а не трудовий чи/та колективний договір. Визначення даного терміну («договори про працю») в трудовому законодавстві не міститься.

Теорія трудового права розрізняє два типи договорів: нормативний (угоди про норми) і договори — угоди як підстави виникнення правовідносин [6, с. 20–29]. Відтак, правове регулювання трудових відносин забезпечується за допомогою нормативних договорів (наприклад, генеральна, галузева, регіональна угоди, колективний договір тощо) та ненормативних договорів (наприклад, про впровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій), а також індивідуальних договорів, які укладаються між працівником і роботодавцем. Слід відзначити, що співвідношення понять «угоди про працю» та «договори про працю» до сьогодні не є чітко визначеним та загально прийнятним. Так, однією із пропозицій щодо вирішення цього питання є об'єднання термінів «угоди і договори про працю», внаслідок чого вчені пропонують визначити їх у проекті Кодексу України про працю як правові акти, що укладаються за згодою їх сторін — генеральна, галузеві та регіональні угоди, колективний договір, трудовий договір (контракт) [7, с. 41]. Вважаємо, що застосування в Кодексі лише терміна «договори про працю» є більш виправданим та доцільним, оскільки угоди, про які йдеться в Законі України «Про колективні договори і угоди» є за своєю правовою природою договорами. Разом із тим, задля усунення непорозумінь та двояких тлумачень потребує визначення термін «договори про працю»: це є правові акти, що укладаються за згодою їх сторін — генеральна, галузеві та регіональні угоди, колективний договір, трудовий договір (контракт).

Звертаючись до наукових позицій кінця минулого століття, слід звернути увагу, що в ті часи такі відомі науковці у сфері трудового права як Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський, В. Н. Скобелкін, О. С. Хохрякова до складу договорів про працю включали не лише трудовий договір, а й інші договори, які встановлювали умови праці, а саме договори про повну індивідуальну, бригадну матеріальну відповідальність, установлення випробувального строку, суміщення професій, посад, заміну тимчасово відсутнього працівника, неповний робочий час, переведення на іншу роботу, зміну істотних умов праці, подовження дії строкового трудового договору, поділ робочого дня на частини, нерозголошення комерційної таємниці тощо. Така позиція пояснювалася насамперед тим, що договори про працю вони визначали як родову категорію, яка охоплює і нормативні, й індивідуальні договори, що широко застосовуються при регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин [8, с. 76–77].

Слід відзначити, що сучасна наука трудового права також не завжди вважає угодою тільки трудовий договір. Наприклад, В. І. Прокопенко до

угод відносить і колективний договір, і правила внутрішнього трудового розпорядку: «Умови праці на підприємстві встановлюються за допомогою різних правових форм: колективних договорів, інструкціями по охороні праці; положеннями про преміювання, положеннями про виплату винагороди за результатами річної роботи підприємства, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими угодами» [9, с. 54].

Отже, можна зробити припущення, що у ст. 9 КЗпП України йдеться про договірне регулювання умов праці не лише за угодою сторін трудового договору, а й на рівні локального й централізованого регулювання. Адже «договір являє собою угоду двох або більшої кількості сторін про здійснення певних дій з метою досягнення особистих потреб шляхом встановлення змісту взаємних прав та обов'язків» [1, с. 38]. Або ж як слушно зазначено О. М. Дуюною, «кожний договір є угодою, але не кожна угода є договором» [4, с. 24].

У цивільному праві (спільні корені трудового та цивільного права дозволяють звернутися щодо визначень основних розглядуваних нами термінів саме до цивільного права) загальноприйнятою є позиція, відповідно до якої угода — це юридичний акт, який являє собою правомірну юридичну дію, здійснену дієздатними особами та спрямовану на виникнення, зміну або припинення правовідносин [10, с. 116; 11, с. 73; 12, с. 80]. В трудовому праві угода має дещо інше значення.

Так, з одного боку, угоду можна трактувати як домовленість між сторонами. В такий спосіб розглядається угода в чинному Кодексі законів про працю: КЗпП закріпив договірний спосіб регулювання за угодою сторін при укладанні трудового договору, в тому числі і строкового, при встановленні випробування при прийнятті на роботу, при переведенні на іншу роботу, при припиненні трудового договору, встановленні неповного робочого часу, при залученні до надурочних робіт жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину — інваліда та інвалідів, при виборі способу компенсації за роботу у вихідний день, при укладенні договорів про повну матеріальну відповідальність, при відправленні у відрядження жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років. Особливо велика роль в індивідуально-договірному регулюванні умов праці відведена контракту при прийнятті на роботу, яким строк його дії, права та обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору встановлюються угодою сторін.

З іншого боку, практика ввела у застосування поняття «трудові угоди», «угоди про працю». Це дало змогу розуміти угоди про працю як родові поняття, що об'єднує різноманітні договори із застосування праці, які відображають специфіку реалізації права на працю і, відповідно, певні форми його юридичного закріплення.

О. М. Дуюнова пропонує проводити класифікацію угод про працю за такими критеріями: 1) за метою виникнення правовідносин та їх результатами угоди про працю поділяються на: а) договори про працю, що є підставою виникнення трудових правовідносин; б) договори про працю, що є підставою виникнення цивільних правовідносин; 2) за включенням пра-

цівника у відносини власності угоди про працю поділяються на: а) угоди (договори) про найм праці (трудоий договір, контракт як вид трудового договору); б) договори про працю на своїх засобах та знаряддях виробництва (договір підряду, договір доручення, авторський договір (якщо інше не передбачено договором); в) угоди (договори) товариства або договори, що опосередковують сумісну трудову діяльність; 3) за ступенем особистої свободи й самостійності працівника в процесі його трудової діяльності угоди про працю поділяються на: а) договори про працю з обмеженням особистої свободи працівника в процесі його діяльності (трудоий договір, контракт як вид трудового договору); б) договори про працю без обмеження особистої свободи працівника в процесі його діяльності (договір підряду, договір доручення, авторський договір) [4, с. 9].

Ми вважаємо, що слід доповнити класифікацію, яка пропонується: за суб'єктним складом слід розрізняти: 1) індивідуальні договори (трудоий договір); 2) колективні договори та угоди. Відзначимо, що колективний договір є різновидом колективних угод. Це стає зрозумілим при аналізі статті 2 Закону України «Про колективні договори та угоди» [13]. Отже, за суб'єктним складом слід розрізняти: 1) індивідуальні договори (трудоий договір); 2) колективні угоди: а) генеральні; б) галузеві; в) регіональні; г) колективні договори.

Таким чином, будь-який договір, укладений в рамках трудових відносин, а також укладений для регулювання трудових відносин, за своєю природою є угодою. Разом із тим, на практиці й трудовим договорам, і договорам підряду з фізичною особою надають форму «трудої угоди», хоча застосування терміна «трудова угода» є неправомірним, оскільки він не передбачений трудовим законодавством. Термін «угоди про працю» не є тотожним терміну «трудої угоди», а є комплексним об'єднувальним поняттям, що означає різноманітні договори із застосування праці, які відображають специфіку реалізації права на працю і, відповідно, певні форми його юридичного закріплення. Такі угоди про працю як колективний договір та трудоий договір виступають формою реалізації норм трудового права.

## Література

1. Пархоменко Н. М. Договір у системі права України: Дис. ... канд. юрид. наук.: Спеціальність 12.00.01 / НАН України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького / Н. М. Пархоменко. — Київ, 1998. — 202 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50. — ст. 375.
3. Пилипенко П. Д. Основи трудового права України / П. Д. Пилипенко. — 2-е вид., випр і доп. — Львів: Магнолія плюс, 2006. — 276 с.
4. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: Дис. ... канд. наук: спеціальність 12.00.05 // Київський національний університет імені Тараса Шевченка / О. М. Дуюнова. — Київ, 2003. — 167 с.
5. Галиця О. Трудові відносини, їх відмінність від правових відносин інших галузей права / О. Галиця // Юридичний журнал. — 2005. — № 9 (39). — С. 39–42.
6. Александров Н. Г. Договорной принцип социалистического труда / Н. Г. Александров // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. — М: ВЮЗИ, 1974. — С. 20–29.

7. Карпенко Д. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. — 1998. — № 3. — С. 41.
8. Никитинский В. И. Недействительность договоров о труде / В. И. Никитинский, О. С. Хохрякова // Советское государство и право. — 1979. — № 6. — С. 76–77.
9. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко. — Х.: Фірма Консум, 1998. — 480 с.
10. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. — М.: Госюриздат, 1958. — 116 с.
11. Александров Н. Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений / Н. Г. Александров // Ученые записки ВИЮН. — 1946. — Вып. 6. — С. 73.
12. Халфина Р. О. Значение и сущность договора в советском социалистическом гражданском праве / Р. О. Халфина. — М.: Изд-во АН СССР. Ин-т права, 1954. — С. 80.
13. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

### **Н. А. Мельничук**

Восточноукраинский национальный  
университет имени Владимира Даля,  
кафедра правоведения  
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

## **СОГЛАШЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: УПОРЯДОЧЕНИЕ ТЕРМИНОВ**

### **Резюме**

Статья посвящена изучению соотношения понятий «трудовой договор», «трудовое соглашение», «соглашения о труде». Изучается сущность, содержание и характерные признаки трудового соглашения. Исследуется историческое развитие понимания сущности и значения терминов «трудовое соглашение» и «соглашение о труде». Определяется современное содержание указанных понятий. Делаются выводы относительно целесообразности употребления таких понятий в трудовом праве.

**Ключевые слова:** трудовой договор, трудовое соглашение, соглашение о труде.

### **N. A. Melnichuk**

East Ukrainian National  
University named after Volodymyr Dahl,  
The Department of Law  
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

## **AGREEMENTS IN LABOUR RIGHT: ORGANIZATION OF TERMS**

### **Summary**

Articles sanctified to the study to correlation of concepts «labour contract», «labour agreement», «agreements about labour». Essence, maintenance and characteristic signs of labour agreement, is studied. Historical development of understanding of essence and value of term «labour agreement» and «agreements is investigated about labour». Modern maintenance of the indicated terms turns out. Drawn conclusion in relation to expediency of the use of such concepts in a labour right.

**Key words:** labour contract, labour agreement, agreement about labour.