



шениях – это общепринятые нормы-идеи, которые служат основными принципами императивного характера, определяют меры допустимого поведения для работодателя, на основании которых он применяет предусмотренные законодательством санкции к работникам, которые совершили дисциплинарное правонарушение с целью обеспечения трудового порядка.

Следует признать, что на данном этапе развития регламентации трудовых правоотношений необходимо нормативное определение и закрепление понятия дисциплинарной ответственности, условий ее наступления, видов и принципов. Надо отметить, что законодательная классификация принципов дисциплинарной ответственности крайне необходима, поскольку сегодня они находят свое отражение преимущественно в скрытом виде, и их выявление возможно лишь путем анализа как общего, так и специального законодательства, а, как уже говорилось выше, они могут выполнять возложенную на них роль общепринятого регулятора общественных отношений и основного ориентира в развитии правовой системы государства только в случае их надлежащего закрепления в законодательных нормах.

#### Список использованной литературы:

1. Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2007. – С. 25.
2. Веремеенко В.В. Все о дисциплинарной ответственности // Налоги. – 2008. – № 5. – С. 19.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підруч. – Вид. ФО – П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664с.
4. Загальна теорія держави і права – М.В.Цвік – Харків: Право, 2002. – 432 с.
5. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Курс лекций: У2-хт.-Т. 1. – Свердловск: Свердловский юрид. Ин-т, 1972. – 396 с.
6. Зайчук О. В., Онищенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс/ Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. – С. 51-52.
8. Погодина И. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам // Управление персоналом. – 2009. – № 1. – С. 28.

## ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Ольга ПОТОПАХИНА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

#### Summary

In the scientific article the theoretical study of the legal regulation of the legal types of employment contract in the Draft Labour Code of Ukraine. Identify and analyze new, apart from the traditional set forth in the existing Code of Labour Laws, the types of employment contracts: 1) employment contracts, the content of which shall be established by the parties on the basis of free will; standard employment contracts, sample employment contracts, and 2) the free and compulsory, 3) basic and derivatives. This article includes suggestions for improving the content of the relevant provisions of the Draft Labour Code of Ukraine on the positive legislative experience of foreign countries.

**Key words:** contract of employment, types of employment contract, the Draft Labour Code of Ukraine

#### Аннотация

В научной статье проводится теоретико-правовое исследование правового регулирования видов трудового договора в проекте Трудового кодекса Украины. Определены и проанализированы новые, кроме традиционных, закрепленных в действующем Кодексе Законов о труде Украины, виды трудовых договоров по проекту Трудового кодекса Украины: а) трудовые договоры, содержание которых устанавливается сторонами на основе свободного волеизъявления; типовые трудовые договоры; примерные трудовые договоры; б) свободные и обязательные; в) основные и производные. В статье содержатся предложения по совершенствованию содержания соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины с учетом положительного законодательного опыта зарубежных стран.

**Ключевые слова:** трудовой договор, виды трудового договора, проект Трудового кодекса Украины.

**Постановка проблемы.** Трудовой договор является основной правовой формой реализации конституционного права человека и гражданина на труд, то есть возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается (ст. 43 Конституции Украины) [1]. Трудовой договор также является правовой формой реализации принципа свободы труда, отражающего договорный порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Как правовой институт, трудовой договор занимает центральное место в системе трудового права Украины, вокруг него складываются и формируются другие правовые институты. Заключение между работником и работодателем в каждом определенном случае трудовой договор как юридический факт является основанием возникновения, существования во времени и развития индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Следует отметить, что в настоящее время в Украине правовое регулирование многих видов трудового договора

осуществляется, как правило, подзаконными нормативно-правовыми актами (в том числе актами бывшего СССР), иногда законами. Только отдельные виды трудовых договоров рассматриваются в специальной и учебной литературе. Отсутствуют четкие критерии классификации трудовых договоров, необходимость обоснования которых является особенно актуальной в преддверии принятия нового Трудового кодекса Украины.

**Актуальность темы исследования** определяется также несовершенной законодательной регламентацией видов трудового договора.

**Состояние исследования.** Отечественные и зарубежные ученые на протяжении многих лет изучали и продолжают изучать теорию трудового договора. Среди современных представителей науки трудового права следует отметить работы Н.Б. Болотиной, Е.М. Бондаренко, В.С. Венедиктова, Л.П. Гаращенко, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, О.В. Данилюк, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, В. В. Жернакова, М.И. Иншина, В.В. Лазор, Л.И. Лазор, В.М. Лебедева, М.В. Лушниковой, А.М. Лушниковой, С.П. Маврина,



П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.И. Прокопенко, А.И. Процевского, В.Г. Ротаня, Б.А. Рымаря, С.О. Сильченко, О.В. Смирнова, В.М. Толкуновой, Г.И. Чанышевой, Е.Б. Хохлова, Н.Н. Хуторян и др.

Специальные исследования видов трудового договора были выполнены Ф.М. Левиант и Б.А. Рымарем. Однако в первом случае выводы автора основывались на законодательстве бывшего СССР (1966 г.), а во втором случае – на актах действующего законодательства Украины (2010 г.).

**Целью** настоящей статьи является характеристика видов трудового договору по проекту Трудового кодекса Украины и внесение предложений по совершенствованию содержания соответствующих норм законопроекта. Методологической основой статьи является совокупность общенаучных и специальных методов познания, выбор которых обусловлен целью и заданиями научного исследования. Основные положения и выводы базируются на анализе международных актов, действующего законодательства Украины и России, научных достижений общей теории права, трудового права и других отраслей системы права Украины.

#### **Изложение основного материала.**

В юридической литературе виды трудового договора в большинстве случаев определяются на основании ст. 23 КЗоТ Украины [2] «Сроки трудового договора», согласно которой, трудовой договор может быть: 1) бессрочным, который заключается на неопределенный срок. Это обычный трудовой договор между работодателем и наемным работником. Бессрочный трудовой договор является с точки зрения срока его действия основным и наиболее распространенным на практике видом трудового договора; 2) на определенный срок, установленный по согласованию сторон; 3) таким, который заключается на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор, согласно части второй статьи 23 КЗоТ Украины, может заключаться в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера дальнейшей работы или условий ее выполнения, интересов работника, в других случаях, предусмотренных законодательными актами. Законодательством о труде предусмотрено заключение трудовых договоров о вре-

менной и сезонной работе. Трудовые договоры о временной работе заключаются с работниками, принятыми на работу на срок до 2 месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), – до 4 месяцев. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу, или указывается срок его работы. О заключении трудовых договоров о сезонной работе, следует отметить, что сезонными считаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), но не более 6 месяцев.

Трудовые договоры заключаются на время выполнения определенной работы в тех случаях, когда в силу специфики производства невозможно заранее определить срок, необходимый для выполнения работы, предусмотренной соглашением сторон. В таких случаях конкретный календарный период не указывается, срок трудового договора связывается со временем окончания работы. Например, трудовой договор может заключаться на время строительства какого-либо объекта и т. п.

Кроме того, нормами главы VII «Оплата труда» установлены такие виды трудового договора как трудовой договор о совмещении профессий (должностей), трудовой договор о совместительстве, трудовой договор с работниками учреждений и организаций, финансируемых из бюджета. В отдельных главах КЗоТ Украины предусмотрены особенности труда женщин, молодежи, работников, совмещающих работу с обучением; в ст. 172 КЗоТ Украины говорится о применении труда инвалидов.

В части третьей ст. 21 КЗоТ Украины определено понятие контракта как особой формы трудового договора. Сфера применения контракта определяется законами Украины. На сегодняшний день контракт может быть заключен, например, с руководителем предприятия (ст. 65 Хозяйственного кодекса Украины), с педагогическими и научно-педагогическими работниками (Закон Украины «Об образовании»), с помощником адвоката (Закон Украины «Об адвокатуре») и некоторыми другими работниками согласно соответствующим законам. Следует заметить, что контракт как особая форма

трудового договора должен обеспечивать условия для выявления инициативности и самостоятельности работника, учитывая его индивидуальные способности и профессиональные навыки, повышение взаимной ответственности сторон, правовую и социальную защищенность работника. Контракт позволяет максимально индивидуализировать каждое конкретное положение о труде, наполнить его специфическим содержанием: детально регламентировать права и обязанности сторон, их ответственность, режим труда и отдыха, социально-бытовые условия, форму и размер вознаграждения за работу, порядок разрешения споров и другие дополнительные условия (например, о выплате дополнительного пособия при увольнении, о предоставлении работнику специальных льгот и компенсаций при причинении вреда и т. п.).

Несмотря на перечисленные нормы, в действующем КЗоТ Украины недостаточно полно закреплены виды трудового договора. Кроме того, указанные нормы не учитывают современные социально-экономические условия, в которых заключаются трудовые договоры. Трудовой договор прошлого века иногда не вписывается в рамки новой общественной организации труда, которая непосредственно связана с новыми условиями современного общества, общества с очень развитыми информационными технологиями, которые существенно меняют трудовые отношения, формы собственности, виды деятельности и отраслевую принадлежность предприятий, учреждений и организаций.

Проект Трудового кодекса Украины № 1108 от 4 декабря 2007 года (далее – проект ТК Украины), подготовленный ко второму чтению 2 апреля 2012 года, состоит из девяти книг, включающих соответствующие главы. Это говорит о том, что в сравнении с действующим КЗоТ Украины проект является более содержательным, он позволяет более широко и четко определить и сформулировать правила поведения сторон и участников трудовых отношений.

Нормы о видах трудового договора содержится в Книге второй «Возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Трудовой договор». В проекте дано определение трудового договора, а в ст. 40 впервые закреплено содержание трудового договора. В части второй ука-



занной статьи к обязательным условиям трудового договора отнесены: место работы (с указанием структурного подразделения); время начала действия трудового договора, а в случае заключения трудового договора на определенный срок также продолжительность этого срока и основания для заключения срочного трудового договора; трудовая функция, которую будет выполнять работник: наименование профессии, специализации, квалификации, должности в соответствии с установленной классификацией профессий и квалификационных характеристик; условия оплаты труда; режим труда и отдыха, если он отличается от общих правил, установленных для данного работодателя; охрана труда. В качестве дополнительных условий названы условия: относительные условия труда, испытания, неразглашения коммерческой тайны, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника. Дополнительные условия могут быть включены в трудовой договор после его заключения.

В проекте ТК Украины используются следующие критерии классификации трудовых договоров: срок трудового договора, особенности характера деятельности, субъектный состав. Согласно ст.43 «Срок трудового договора» трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок. Этой нормой предусмотрены традиционные виды трудового договора, как и ст. 23 действующего КЗоТ Украины. Вместе с тем следует обратить внимание на то, что в проекте ТК Украины детально регламентированы порядок и условия заключения трудового договора на определенный срок (Книга вторая Глава 2). Также закреплено право работника, с которым заключен срочный трудовой договор, на увольнение по собственному желанию и преимущественное право в принятии на работу на новый срок, если работы, которые он выполнял по срочному трудовому договору, будут возобновлены.

В Книге четвертой устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений с участием отдельных категорий работников и работодателей. Впервые в Главе 1 урегулированы особенности труда работников с семейными обязанностями, а в Главе 3 особенности труда работников по трудовому договору с работодателем – физическим

лицом. В частности, под понятием «работодатель – физическое лицо» имеется в виду субъект предпринимательской деятельности без создания юридического лица, который в пределах трудовых отношений использует труд физических лиц для осуществления хозяйственной деятельности, а также другие физические лица, которые для удовлетворения личных нужд и ведения домашнего хозяйства используют труд физических лиц на основании трудового договора. Предусмотрено, что трудовой договор с работодателем – физическим лицом заключается в письменной форме и регистрируется в соответствующем органе государственной службы занятости в порядке, установленном центральным органом исполнительной власти по вопросам труда. Трудовой договор подается на регистрацию работодателем или по нотариальной доверенности уполномоченным им лицом не позднее 7 дней после начала работы работника. Такой трудовой договор подписывается в трех экземплярах (по одному экземпляру остается у каждой из сторон, а один подается в орган государственной службы занятости, который осуществляет регистрацию трудовых договоров).

В главе 4 впервые закреплены особенности трудовых отношений членом производственных кооперативов. В данной главе регламентируются порядок установления трудовых отношений при участии членом производственных кооперативов, а также процедура заключения трудового договора с членом производственного кооператива. Член производственного кооператива имеет преимущественное перед другими лицами право на заключение трудового договора. Работа в производственном кооперативе является основным местом работы члена кооператива. Уставом может предусматриваться возможность работы члена производственного кооператива в кооперативе на условиях совместительства глава 4 ст. 309 ТК Украины. Таким образом, перечень видов трудовых договоров по субъектному критерию расширен в проекте ТК Украины по сравнению с действующим КЗоТ.

В ст. 42 Книги второй «Возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Трудовой договор» впервые предусмотрены типовые и примерные трудовые договоры. Еще в двух статьях Книги второй говорится о надомном труде (ст.

51) и о совместительстве (ст. 52). Типовые трудовые договоры заключаются в случаях, предусмотренных законом, центральным органом исполнительной власти по вопросам труда. Положения типовых трудовых договоров являются обязательными, если иное не предусмотрено законом. При заключении трудового договора на основании типового стороны могут включить в него условия, не предусмотренные типовым трудовым договором, но не противоречащие ему. Примерные трудовые договоры будут утверждаться центральным органом исполнительной власти по вопросам труда и носить рекомендательный характер. Установление такого вида трудовых договоров, как примерные, является проявлением позиции законодателя по усилению централизованного регулирования трудовых отношений.

В отличие от действующего КЗоТ Украины, проектом ТК Украины не предусмотрена контрактная форма трудового договора, которая была впервые предусмотрена Законом УССР от 20 марта 1991 года (указанным Законом статья 21 КЗоТ была дополнена частью третьей, в которой было определено понятие контракта как особой формы трудового договора и сфера его применения). Полный отказ разработчиков законопроекта от заключения контракта вызывает возражения, поскольку на практике такая форма трудового договора с отдельными категориями работников (например, руководителями организаций) оправдала себя. Но все же авторы проекта ТК Украины в п. 3 заключительных и переходных положениях оговорили этот вопрос, что после вступления в силу Трудовым кодексом Украины ранее заключенные трудовые договоры в форме контракта считаются трудовыми договорами, заключенными на определенный в них срок.

В проекте ТК Украины типовые трудовые договоры не выделяются как отдельный вид. Как известно, действующим законодательством предусмотрены типовые формы трудового договора, которые заключаются между работником и работодателем в письменной форме. Выделение типовых и примерных договоров предусмотрено ст. 179 Хозяйственного кодекса Украины [1, ст.144].

Следует согласиться с точкой зрения украинского ученого Б.А. Рымара, который в своей диссертации на соискание научной степени кандидата



юридических наук обосновывает целесообразность классификации трудовых договоров на основании порядка установления их содержания: на трудовые договоры, содержание которых устанавливается сторонами на основе свободного волеизъявления; типовые трудовые договоры; примерные трудовые договоры. [2, с. 89].

В главе 1 «Трудовые отношения и трудовой договор» Книги второй «Возникновение и прекращение трудовых отношений. Трудовой договор» не выделено отдельно такой вид трудового договора как трудовой договор о совмещении профессий и должностей, о чем говорится в ст.44 «Трудовая функция работника». Согласно части третьей указанной статьи по соглашению между работодателем и работником на работника может быть возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего работника с повышением интенсивности труда в течение нормальной продолжительности рабочего времени и установлением доплаты за совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника и т. п.

В Книге четвертой определены особенности регулирования трудовых отношений с участием отдельных категорий работников и работодателей, где без внимания остались некоторые категории наемных работников, трудовые отношения которых также имеют существенные особенности (работники транспорта, педагогические, медицинские, творческие работники, работники религиозных организаций, лица, работающие по совместительству, надомные работники, работники, работающие в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями, временные, сезонные работники и некоторые другие). В этом отношении для национального законодателя представляют интерес положения Части четвертой Трудового кодекса Российской Федерации, в которой содержатся 16 глав (гл. 40-55) [5], предусматривающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Глава 40. Общие положения; Глава 41 Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями; Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет; Глава

43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству; Глава 45. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах; Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом; Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц; Глава 49. Особенности регулирования труда надомников; Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников; Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта; Глава 51.1. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах; Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников; Глава 53. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей; Глава 54. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций; Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров; Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников.

**Выводы.** Из вышеизложенного следует, что:

1. В действующем КЗоТ Украины нет отдельной, специальной нормы, регламентирующей виды трудового договора. Таковую правовую норму или нормы необходимо включить в проект ТК Украины.

2. В проекте ТК Украины предусмотрены новые, кроме традиционных, закрепленных в действующем КЗоТ Украины, виды трудовых договоров: а) трудовые договоры, содержание которых устанавливается сторонами на основе свободного волеизъявления; типовые трудовые договоры; примерные трудовые договоры; б) свободные и обязательные; в) основные и производные.

Трудовые договоры можно классифицировать на виды в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица. Также целесообразно выделять трудовой договор с наемным работником и трудовой договор с работающим собственником (ст.ст. 317, 320).

3. В проекте ТК Украины при определении особенностей регулирования трудовых отношений с участием отдельных категорий работников и работодателей необходимо в полной мере учесть принцип единства и дифференциации правового регулирования указанных отношений.

4. В проекте ТК Украины следует урегулировать особенности труда отдельных категорий наемных работников, трудовые договоры с которыми также следует включить в классификацию трудовых договоров. Необходимо обратить внимание на особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, надомников, дистанционных работников, работников транспорта, работников, занятых на подземных работах, педагогических работников, работников религиозных организаций, спортсменов и тренеров.

#### Список использованной литературы:

1. Конституція України від 28.06.1996 г. № 254к/96-вр // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст. 144.
4. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2009. – 205 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года // За матеріалами інтернет-сайту: rada.gove.ua.