

Гетьманцева Н. Д.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК МНОЖИННА ПРАВОВА КОНСТРУКЦІЯ

У статті розкрито питання, пов'язані з правовою характеристикою трудового договору як множинної, складної правової конструкції. Наголошено, що сучасні умови диктують новизну як самої конструкції поняття, так і змісту трудового договору, його ознак: особистісного, організаційного і майнового, які характеризуються суттєвими видозміненнями, модифікацією, що спричинена об'єктивними закономірностями розвитку трудових відносин. Констатовано, що трудовий договір має багато особливостей та ознак. Трудовий договір є юридичним фактом, що реалізує основну свою властивість – породжує трудове правовідношення. Створивши трудове правовідношення – категорію предмета, трудовий договір як категорія методу сам починає його регулювати. Зроблено висновок, що трудовий договір є джерелом прав і обов'язків сторін.

Ключові слова: трудовий договір, трудові правовідносини, зміст трудового договору, договірне регулювання трудових відносин, сторони трудового договору, джерело права.

Історично склалося так, що теорія договору стала пріоритетною проблемою цивільного права, а тому і будь-які спроби удосконалити, адаптувати договір до ринкових умов уже передбачають цивільно-правовий підхід до реформування будь-якої галузевої науки. Розширення договірної свободи в трудовому праві не має сприйматися як розширення сфери дії цивільного права. Насправді теорія договору – це загальногалузева проблема, якою повинна займатися передовсім теорія права. Договір, виявляючи свої найважливіші риси, дає змогу враховувати галузеву специфіку, зокрема й трудового права [1, с. 166]. Проблема договору в праві була в колі зацікавлень представників теорії права, а також окремих галузей права. Стосовно ж трудового права слід звернути увагу на праці дослідників теоретичних і науково-практичних проблем трудового договору та його історії. Становлення трудового права і його основного інституту – трудового договору пов'язане з іменами багатьох учених, які зробили великий внесок у становлення цієї галузі, серед яких, крім Л. С. Таля [2], були такі відомі вчені, як В. П. Безобразов [3], І. І. Янжул [4], В. П. Литвинов-Фалінський [5], В. Б. Єльяшевич [6], В. М. Гордон [7]. У подальшому розробляли теорію та досліджували історію трудового договору такі вчені радянського, пострадянського та сучасного періоду, як: Н. Г. Александров, Б. К. Бегичев, А. К. Безіна, Е. Н. Боднарченко, Л. Ю. Бугров, Н. Б. Болотіна, П. А. Бущенко, С. Ю. Головіна, К. Н. Гусов, В. М. Догадов, І. В. Зуб, В. І. Курілов, Р. З. Лівшиць, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, В. В. Лазор,

О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. С. Пашков, А. Е. Пашерстник, А. І. Ставцева, В. Н. Толкунова, К. Л. Уржинський, А. А. Фатуєв, Є. Б. Хохлов, О. М. Ярошенко та низка інших учених. Проте «важко назвати яке-небудь питання в трудовому праві, яке б за привабливістю серед юристів мало більш часте висвітлення в науково-практичній літературі, ніж трудовий договір. Пояснюється це тим принципово важливим значенням, яке має цей інститут у регулюванні трудових відносин (переклад наш. – Н. Г.)» [8, с. 81].

Слід зазначити, що в радянський період договір не був визнаний вітчизняною наукою як універсальний регулятор суспільних відносин. Договір не був навіть предметом дослідження теоретиків права, оскільки вони вважали, що правове регулювання є в принципі державним регулюванням. Цю обставину підтверджують праці того періоду [9, с. 6–7]. Проте завжди були теоретики права, які визнавали договір джерелом права, тобто джерелом правових норм, актом правотворчості. Серед таких учених можна назвати Ф. Ф. Кокошкіна, Ф. В. Тарановського, Я. М. Магазинера. Зокрема, С. Ф. Кечек'ян писав: «Справді є безспірним, що договори в низці випадків не тільки створюють визначені правовідносини, але й породжують норми права (переклад наш. – Н. Г.)» [10, с. 17], тобто є джерелом права. Таке бачення вченими поволи сприймалося, і нині практично в будь-якому підручнику з теорії держави і права «нормативний правовий договір», «нормативний договір» згадують серед джерел права.

Подальші нові економічні і політичні реалії, зміни законодавства спричинили трансформацію уявлень про метод правового регулювання праці, а відтак і юридичну природу договору [11].

У юридичній науці трудове право стали розглядати в поєднанні приватноправового та публічно-правового начал за пріоритету приватного права. Вчені-трудовики, характеризуючи метод, відзначають у ньому співвідношення (поєднання) державного (централізованого), колективно-договірного (локального), індивідуально-договірного регулювання. Особливо виділяється індивідуальне регулювання, наявне в межах конкретного трудового договору. Отже, зміни правового опосередкування економічних відносин повернули одну з найефективніших юридичних конструкцій – договір, який у всі часи привертав увагу вчених різних галузевих наук.

Правову природу трудового договору вчені в більшості виявляли через специфічні ознаки, властиві трудовій діяльності, яка відбувається в рамках трудового договору, трудових відносин як опосередкованих суспільством відносин між працівником і роботодавцем, через сферу найманої праці. Відповідно, в науці трудового права було вироблено низку ознак, які переважно зводяться до предметної, особистісної та організаційної ознаки [12, с. 162–168]. Розвиток сучасної теорії трудового договору, не заперечуючи попереднього досвіду, пов'язаний з дослідженням юридичної конструкції трудового договору з огляду на основні тенденції розвитку трудових прав у постіндустріальну епоху: «гнучкість» (диференціація, індивідуалізація) правового регулювання трудових відносин у єдності зі стабільністю трудового відношення (теорія «гнучкобільності»), зростання ролі «особистісної (особистісної) компоненти» трудового договору та інші тенденції [13, с. 179].

Проаналізувавши традиційні та новочасні підходи до дослідження трудового договору, Я. Сімутіна зауважила, що більшість науковців розглядає трудовий договір як багатоаспектне явище: 1) основний інститут трудового права та законодавства (М. І. Іншин); 2) угода про працю між працівником і роботодавцем (П. Д. Пилипенко); 3) форма реалізації права на працю (В. О. Процевський); 4) регулятор трудових відносин (Н. Д. Гетьманцева); 5) юридичний факт – підстава виникнення трудових правовідносин (С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко) [14, с. 115–116].

С. П. Басалаєва, проаналізувавши правову природу трудового договору, зробила висновок про те, що ці ознаки не завжди є прийнятні і достатні для віднесення їх до відповідних галузей права і відповідного відмежування, а надто коли

з'являються нетипові форми трудових відносин, коли працівнику надається доволі велика свобода в організації своєї праці [8, с. 81]. Поділяючи таку позицію вченої і не відкидаючи того ціннісного, що зробили для науки трудового права вчені-трудовики, зазначимо, що сьогодні потрібно вести мову про новизну як самої конструкції поняття, так і змісту трудового договору, його ознак: особистісного, організаційного і майнового, які характеризуються суттєвими видозміненнями, модифікацією, що спричинена об'єктивними закономірностями розвитку трудових відносин. Слід зауважити, що юридичну природу трудового договору розкривали переважно через призму трудових відносин, сферу найманої праці. Такий підхід до трудового договору в загальному є дещо виправданим, оскільки він, як джерело виникнення суб'єктивних прав і обов'язків працівника, як засіб (спосіб) регулювання трудового відношення, не може бути зрозумілим сам із себе. Одночасно він не може бути цілковитим відображенням того відношення, яке за допомогою нього регулюється. Тому, щоб розкрити його юридичну природу і регулятивні властивості, потрібно звернутися до його змісту. Адже свобода у волевиявленні сторін відносно умов трудового договору, обсяг якої хай обмежений навіть рамками закону, обумовлює регулятивну дію останнього. Слід зауважити, що стосовно питання про зміст трудового договору склалася також традиційна думка. За часів Н. Г. Александрова про зміст трудового договору можна було говорити у двоякому розумінні: умови, вироблені самими сторонами, та умови, встановлені законом. Своєю чергою умови, вироблені сторонами, які домовляються, можна поділити на неодмінні, без яких трудовий договір не може бути укладений, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою для існування договору [15, с. 236–237]. І. С. Войтинський виділяв зміст трудового правовідношення, яке встановлюється договором, та зміст самого договору [8, с. 278]. До змісту правовідношення він включав усю сукупність взаємних прав і обов'язків сторін договору, зокрема й ті, що встановлювалися законом і колективним договором. Змістом трудового договору є тільки те, що безпосередньо встановлено домовленістю сторін договору [16, с. 278].

У юридичній літературі з трудового права традиційний підхід намагаються зберегти, хоча є неоднозначні погляди на зміст трудового договору, де висловлюються думки щодо застосування цивільно-правових конструкцій: суттєві і звичайні умови трудового договору, істотні

і факультативні [17, с. 167]. Представники науки цивільного права під істотними умовами розуміють такі, які необхідні та достатні для укладення договору та за якими повинна бути досягнута згода сторін [18, с. 618]. Якщо немає згоди щодо хоча б однієї з істотних умов, договір вважається не укладеним [18, с. 618]. А тому, відкидаючи всі цивільні правові конструкції, потрібно констатувати, що зміст трудового договору становлять умови, передбачені (визначені) на державному (централізованому) рівні: законами, підзаконними актами, та умови, передбачені (визначені) на договірному (локальному) рівні: на підставі цих законів, підзаконних актів вони можуть конкретизуватися, доповнюватися або встановлюватися самими сторонами в трудовому договорі. Можна погодитися з позицією К. Н. Гусова та В. М. Толкунової, що зміст трудового договору становлять його умови, які визначають права та обов'язки сторін. Зміст трудового договору – це всі його умови, а зміст трудового правовідношення – права та обов'язки його суб'єктів, що визначаються трудовим договором і трудовим законодавством [19, с. 187–188]. Питання лише в тому, що сама межа законодавчого і договірного регулювання може змінюватися в бік зростання чи зменшення одного чи іншого, що залежить насамперед від економічної, політичної ситуації в країні, ринку праці тощо.

Отже, постає питання, що становить зміст трудового договору, адже, здавалося б, централізована норма не може бути складовою його змісту, бо вона відтворює в загальному масиві норми трудового права та діє стосовно трудового відношення незалежно від змісту трудового договору, інакше якою буде її природа? Чи буде трудовий договір за такої постановки питання виявляти свої регулятивні властивості, тобто бути джерелом суб'єктивних прав і обов'язків? Адже деякі вчені вважають, що положення про те, що трудовий договір є джерелом трудового права, суперечить чинному законодавству [20, с. 28]. За А. М. Лушніковим та М. В. Лушніковою, суть цієї дискусії зводиться в кінцевому підсумку до різного праворозуміння його учасниками понять джерела права, форм права [21, с. 229].

Проте трудовий договір не слід розглядати тільки як акт правозастосовної діяльності, відкидаючи ініціативу учасників трудових відносин, їхню активність і, звісно, можливість визначати свою правову поведінку. Право як соціальна цінність своєю основою має насамперед людину та її права, тому державне регулювання, визначаючи межі прав суб'єктів трудових відносин, дозволяє їм врегульовувати свої відносини на

індивідуально-правовій та колективно-правовій основі шляхом трудового, колективного договору, соціально-партнерських угод.

Передовсім слід зауважити ту обставину, що трудовий договір – це угода сторін, яка зводиться не тільки до виконання роботи як такої. Процес роботи визначається певним режимом робочого часу, умовами праці, її оплати, охорони, які запроваджуються в процесі виконання роботи і, звісно, доводяться до відома працівника як під час укладення трудового договору, так і згодом у процесі виконання роботи. Ми маємо на увазі умови договору, які регламентуються при прийнятті на роботу, і умови праці, які запроваджуються в процесі її виконання і доводяться до відома працівника, саме ті, про які веде мову законодавець у ст. 32 КЗпП України, і не тільки. Адже в процесі виконання роботи можуть змінюватися системи, розмір оплати праці, надбавки, доплати, працівник може бути ініціатором переходу на гнучкий графік роботи, запровадження неповного робочого часу тощо. Отже, що стосується умов, що впливають як у порядку законодавчого, так і колективно-договірного регулювання, тобто які не були предметом спеціальних домовленостей сторін, слід зауважити, що вони входять у зміст трудового договору як угоди саме з огляду на сам факт укладення трудового договору. Адже, укладаючи угоду про прийняття на роботу, працівник включається в колектив найманих працівників і бере на себе зобов'язання за колективним договором, на нього поширюються нормативні та зобов'язальні умови колективного договору незалежно від тієї обставини, чи є він членом профспілки, чи ні (ст. 18 КЗпП України). Те саме стосується тих умов, що визначені на законодавчому рівні. Наприклад, ст. 21 Закону України «Про оплату праці» закріплює положення про те, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Тобто ст. 21 КЗпП України з огляду на укладений трудовий договір уже зобов'язує роботодавця виплачувати заробітну плату. А все, що стосується її структури, організації виплати, передбачено на державному і договірному рівні і, відповідно, запроваджується в процесі самої праці з огляду на укладений трудовий договір. Проте всі договірні умови сторін трудового договору, які хоч і ґрунтуються на нормі закону, будуть результатом у більшій чи меншій інтерпретації сторін трудового договору, стосовно його змісту, що відповідно становитиме певний ступінь конкретизації, новизни. Договірні норми, які повинні поліпшувати становище працівників, порівняно з чинним

законодавством, вважатимуться новими, такими, що не суперечать принципам рівності прав і можливостей, забороняють дискримінацію, а отже забезпечують принцип єдності і диференціації та спрямовані на реалізацію завдань і функцій трудового права. Тому з цих позицій потрібно вважати трудовий договір джерелом прав і обов'язків його сторін [22, с. 171–172] і джерелом права як цілісного регулятивного явища, а не окремих його конструкцій.

Законодавець, закріпивши свого часу радянське положення про те, що працівник зобов'язується виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, мав на увазі його змістову складову, яка відображала весь масив типових правил внутрішнього трудового розпорядку: порядок прийняття і звільнення з роботи, основні обов'язки як працівників, так і роботодавця, робочий час і його використання, заохочення за успіхи в роботі, відповідальність за порушення трудової дисципліни [23]. З огляду на те, що минуло вже достатньо часу від моменту ухвалення Трудового кодексу, запроваджені різні форми власності, правила внутрішнього трудового розпорядку вже не виконують того функціонального призначення, що надавалося їм, об'єктивно вони стали не затребувані або лишилися дуже примітивними: з вказівкою на час початку роботи і її закінчення. Нові виклики реаліям сьогодення змінюють сутність самої праці, де головна увага має приділятися створенню комфортних умов праці, її режиму, охорони, достойної оплати. Оскільки Україна прагне стати повноцінним членом Європейської спільноти, то насамперед вона повинна орієнтуватися не на застарілі правила внутрішнього трудового розпорядку, відповідно до яких повинні діяти організації, а на міжнародні стандарти, а це означає, що вона як соціальна та правова держава повинна привести у відповідність та ухвалювати нормативні правові акти на рівні міжнародних стандартів, і передовсім це стосується актів трудового законодавства. Тому нині треба ставити питання про зміну цієї норми як такої, що не відповідає реаліям сьогодення, замінивши формулювання «працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку» на «працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням норм чинного законодавства, системи соціально-партнерських угод, колективного договору та локальних актів підприємства, установи, організації». Крім того, слід зауважити, що індивідуально-договірне регулювання в трудовому праві впливає як вид із роду не з індивідуального

(індивідуально-правового) регулювання як такого, а з договірного регулювання. У теорії зазвичай виділяють поряд із нормативним окреме індивідуальне регулювання [24, с. 411] (індивідуально-правове регулювання), яке є відповідно умовним. Договірне регулювання перебуває в діалектичному зв'язку з державним (централізованим регулюванням). Саме трудовому праву як галузі права властивий принцип поєднання (співвідношення) державного і договірного регулювання (Закон України «Про оплату праці» є яскравим прикладом цього), який пронизує всі інститути трудового права. Тому виходить, що саме в трудовому праві договірне регулювання поділяється на колективно-договірне і індивідуально-договірне. Саме в результаті договірного регулювання, включно з індивідуальними договорами, створюються договірні правові норми (приписи), які мають певну особливість, що полягає у встановленні умов цього договору шляхом прав і обов'язків його сторін. Якщо розцінювати трудовий договір тільки як акт правозастосування в його традиційному розумінні, то цілком логічним був би висновок про те, що трудовий договір вичерпав своє існування припиненням своєї дії. Проте після припинення трудового договору кожна зі сторін може звернутися з позовом до суду, що впливає зі змісту цього договору, не беручи до уваги випадків його правомірності. Незважаючи на ту обставину, що трудовий договір припинив свою дію, залишилися регулятивні норми, які дозволяють вирішити це питання по суті справи. Дія таких норм у просторі, у часі, за колом осіб є специфічною: вони зберігають свою життєздатність доти, доки є можливість поновити строки позовної давності (ст. 234 КЗпП України). Якщо б умови трудового договору були питаннями лише внутрішньої дії підприємства, тобто сторін трудового договору, то захист інтересів працівників чи то роботодавців не здійснювався б шляхом примусової сили державних органів чи його апарату. Дотримання прав та інтересів сторін трудового договору є невідокремним атрибутом правової держави, забезпечення злагоди в самому суспільстві і на користь суспільства. Тому тут простежуються певні публічно-правові і приватноправові зв'язки, конструкції, що є властивими і характерними як для трудового договору, так і для трудового права загалом. Між тим, «єдність приватних і публічних начал трудового права диктує межі гнучкості трудового договору, які повинні забезпечити стабільність трудового договору, захист найбільш слабкої сторони трудового договору (переклад наш. – *Н. Г.*)» [13, с. 182]. А тому без визнання трудових договорів

джерелом прав і обов'язків приватноправова складова в указаному зв'язку є нелогічною і неможливою. Відповідаючи на питання щодо регулятивних властивостей трудового договору, треба дати позитивну відповідь. Н. Г. Александров свого часу слушно зауважив, що у всякому разі, безперечно, неправильно обмежуватись у теорії держави і права вивченням договору в площині тільки юридичних фактів і не зважати на договір хоча б під час розв'язання проблеми джерел права [25, с. 61].

Отже, змістова частина трудового договору переважно застосовується в безпосередньому зв'язку із законом або під його дією. Характер і способи здійснення цього впливу потребують дослідження як такі, що мають прямий стосунок до договірної правового регулювання.

Сутність договорів та угод розкривається через свободу волевиявлення та формальну рівність сторін на стадіях встановлення, зміни та припинення трудових відносин. Тому трудові договори та угоди є провідними, визначальними

засобами регулювання трудових відносин [26, с. 153–154].

Як будь-яка угода, трудовий договір має свої особливості та ознаки. Трудовий договір є юридичним фактом, що реалізує свою основну властивість – породжує трудове правовідношення. Створивши трудове правовідношення – категорію предмета, трудовий договір як категорія методу сам починає його регулювати. Отже, трудовий договір є джерелом прав і обов'язків сторін трудових відносин. Оскільки трудове право регулює доволі широке коло суспільних відносин, які за своїм характером є багатограними, то чому воно не може «мати» для здійснення своєї регулятивної функції такий самий арсенал різних правових засобів, що мають різні джерела свого походження та вираження? Отже, один і той самий правовий акт може поставати в одному ракурсі як договір, а в іншому – як джерело права. Трудовий договір є множинною конструкцією з огляду на поняття, яке у відповідних ситуаціях виявляє свої різні сторони.

Список використаної літератури

1. Гетьманцева Н. Д. Договір як підстава застосування закону до конкретних відносин праці. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2003. Вип. 187. С. 66–69.
2. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Москва : Статут, 2006. 539 с.
3. Безобразов В. П. Наблюдения и соображения относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции. Санкт-Петербург : Тип. В. Безобразова, 1888. 177 с.
4. Янжул И. И. Промысловые синдикаты и предпринимательские союзы. Санкт-Петербург : Тип. М. М. Стасюлевича, 1895. 459 с.
5. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп. Москва : Тип. А. С. Суворина, 1904. 344 с.
6. Ельяшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде. *Право*. 1907. № 3. С. 172–179.
7. Гордон В. М. К учению о трудовых договорах. Москва : Статут, 2006. 539 с.
8. Басалаева С. П. К вопросу о правовой природе трудового договора. *Правоведение*. 2003. № 4. С. 81–93.
9. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. Москва : Юрид. лит., 1966. 186 с.
10. Кечекьян С. Ф. О понятии источника права. *Ученые записки МГУ : тр. юрид. фак.* Москва : Изд-во МГУ, 1946. Вып. 116. Кн. 2. С. 3–25.
11. Майданник Р. Договірні цивільно-трудові конструкції. *Юридична Україна*. 2008. № 9. С. 33–37.
12. Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудовое право : підручник / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2013. 496 с.
13. Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2014. 432 с.
14. Сімуніна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с.
15. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. Москва : Юрид. изд-во Мин-ва юстиции СССР, 1948. 336 с.
16. Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права : монография. Санкт-Петербург : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. 940 с.
17. Пилипенко П. Д., Козак З. Я., Бурак В. Я. Трудовое право України : навч. посіб. для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. П. Д. Пилипенко. Київ : Ін Юре, 2003. 536 с.
18. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2 т. / ред. О. В. Дзера [та ін.]. Київ : Юрінком Інтер, 2008. Т. 1. 831 с.
19. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. Москва : Проспект, 2004. 492 с.
20. Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Московская гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. Москва, 2008. 44 с.
21. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : монография. Москва : Проспект, 2017. 480 с.
22. Курс российского трудового права. Т. 3 : Трудовой договор / под ред. Е. Б. Хохлова. Санкт-Петербург : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. 656 с.
23. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: утв. Гос. комитетом по труду СССР и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20.07.1984 г. № 213. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/law/show/v0213400-84/> (дата обращения: 12.02.2019).
24. Загальна теорія держави і права : підруч. для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / М. В. Цвік та ін. ; за ред. М. В. Цвіка. Харків : Право, 2002. 432 с.
25. Александров Н. Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений. *Ученые записки: ВШЮН*. Москва : Юрид. изд-во Мин-ва юстиции СССР, 1946. Вып. 6. С. 60–83.
26. Гетьманцева Н. Д. Еволюція поняття трудового договору. *Ерліхівський збірник*. Чернівці, 2002. Вип. 3. С. 149–154.

Nina Getmantseva

LABOR CONTRACT AS A MULTIPLE LEGAL STRUCTURE

The article deals with issues related to the legal characteristic of an employment contract as a complex legal structure. It is noted that the modern conditions dictate the novelty of the very design of the concept and the content of the employment contract and its features: personal, organizational, and property, which are characterized by significant modifications caused by objective laws of development of labor relations. It is stated that the content of the employment contract includes the conditions stipulated (determined) at the state (centralized) level: laws, by-laws, and conditions stipulated (determined) at the contractual (local) level: which by-laws, on the basis of these laws, can be specified, supplemented, or set by the parties in an employment contract.

It is noted that the observance of the rights and interests of the parties to the labor contract is an integral part of the rule of law, the maintenance of consent in society itself and for the benefit of society. Therefore, the content of the employment contract follows public-law and private law ties, designs that are inherent and characteristic of labor law as a branch of law in general.

It is alleged that an employment contract is endowed with many peculiarities and features. A labor contract is a legal fact that realizes its main property – generates labor relations. Creating a labor relationship – the category of an item, an employment contract, as a category of method, he begins to regulate it. The substantive part of an employment contract is mainly applied in a direct connection with the law or under its action. The nature and ways of exercising this influence require research as having a direct relation to contractual legal regulation.

It is concluded that the essence of an employment contract is revealed through the freedom of expression of will and the formal equality of the parties at the stages of the establishment, change, and termination of labor relations. In view of the above, labor contracts are the leading, defining means of regulating labor relations. The employment contract is the source of the rights and obligations of the parties.

Keywords: labor contract, labor relations, content of the labor contract, contractual regulation of labor relations, parties to the labor contract, source of law.

Матеріал надійшов 24.02.2019