

**Онофрейчук О. С.,**

*студентка 3 курсу*

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

**Гетьманцева Н. Д.,**

*доктор юридичних наук,*

*професор кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ УКРАЇНИ ТА РУМУНІЇ**

Важливе місце в системі прав людини і громадянина належить трудовим правам, оскільки трудова діяльність визначає матеріальні умови життя особи та має прямий вплив на її становище в суспільстві. У сучасних складних умовах реформування і оновлення трудового законодавства України, вивчення трудових відносин набуває важливого значення. У таких умовах особливої актуальності набувають дослідження, що формують основу правової реформи в Україні. Саме тому дослідження трудового договору на основі аналізу законодавства України та Румунії є одним із актуальних завдань як теорії так і практики.

Наближення трудового законодавства України до стандартів правового забезпечення трудових відносин у Європейському Союзі, а також соціальна спрямованість реформування багатьох інститутів вітчизняного трудового права зумовлюють потребу посилення наукових досліджень та глибшого і повнішого аналізу основних засад функціонування трудового права ЄС. Європейський вектор розвитку нашої держави зобов'язує вітчизняного законодавця враховувати позитивний досвід гарантування високого рівня захисту трудових прав працівників в умовах глобалізації ринку праці. Тому реформування законодавства про працю в Україні має відбуватися з урахуванням фундаментальних перетворень, зумовлених викликами ХХІ століття з метою гарантування повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості [2, с. 151].

Трудовий договір є основною формою реалізації потреби громадян у працевлаштуванні, а роботодавців – у залученні робочої сили. Наразі питання необхідності реформування трудового законодавства України залишається актуальним і невирішеним у зв'язку з тим, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – «КЗпП»), прийнятий

ше за радянських часів, "відлунює" соціалістичним підходом до регулювання трудових відносин [3, с. 248–249]. Усе це є актуальним і в контексті євроінтеграції України, оскільки однією з умов входження нашої держави у європейський простір є адаптація національного законодавства, у тому числі і трудового, до європейських стандартів [4, с. 144].

Нині Конституція України є нормативно-правовим актом, котрий займає найвищий щабель серед інших, закріплює право кожного громадянина на працю, встановлює базові засади та ключові положення трудового законодавства. Відповідно до ст. 43 Основного Закону України кожен має право на працю, що включає змогу заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5]. Кожна європейська країна, безсумнівно, має свої власні стандарти щодо процесу підписання трудових договорів, а отже, не існує підходу до розробки якихось єдиних стандартів у кожній країні щодо змісту, форми та загального процесу підписання трудових договорів. Проте, як зазначає Ф. А. Цесарський, нині європейські правознавці роблять спроби стандартизації трудових договорів, що є наслідком процесів глобалізації ринків праці, міграції робочої сили, наявності загальноєвропейських нормативних актів, які регулюють трудові правовідносини. Це дає змогу виділити загальні риси правового інституту трудових договорів, які притаманні цьому виду договірних відносин на ринку праці [4, с. 145].

Слід зазначити, що західноєвропейське трудове право приділяє велику увагу добровільності укладення трудового договору. Так, у доктрині європейського трудового права добровільність трудового договору трактується як свобода вибору партнера по роботі, розірвання трудового договору, згода або незгода на понаднормову роботу тощо. Таким чином, трудові договори за європейським тлумаченням є добровільними, двосторонніми, консенсуальними (зобов'язання сторін ґрунтуються на їхній згоді), відплатними та мають певну мету (*causea*) у конкретних випадках [4, с. 145].

Що стосується конкретного виду трудового договору, слід зазначити, що, хоча законодавство багатьох країн загалом передбачає, що вид трудового договору є безстроковим і залежить від волі сторін, колективні договори та законодавство можуть вимагати письмової форми для певних видів трудових договорів. Насамперед державній регламентації піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін трудових правовідносин. Щодо конкретних умов праці (тривалість робочого часу, розмір заробітної плати і т. ін.) законодавець обмежується встановленням лише основних положень, з урахуванням яких сторони можуть за взаємною згодою визначати їх у трудових

договорах. Така законодавча практика приводить до того, що, незважаючи на певну стандартизацію трудових договорів, які укладаються в країнах Європейського Союзу, саме правове регулювання трудового договору характеризується значною диференціацією, що враховує різноманіття і специфіку праці різних категорій працівників, форм зайнятості, умов праці, професійних особливостей трудової діяльності та ін. [4, с. 148]. Відповідно до румунського законодавства, як правило, договір особистого найму укладається на невизначений строк. Разом із тим договір особистого найму може бути укладений на певний строк (до двох років) як тимчасова трудова угода. Договір найму на певний строк укладається у разі тимчасового підвищення ділової активності роботодавця, під час сезонних робіт, у разі заміни найманого працівника, коли дія договору його найму тимчасово припинена, у випадках, передбачених законом, із метою надання допомоги певним категоріям безробітних [8].

Ознайомившись із положеннями законодавства країн Європейського Союзу, вважаємо за доцільне зосередити увагу на потребі реформування національного трудового законодавства, необхідності прийняття Трудового кодексу України, що зумовлено змінами системи суспільних відносин в Україні, які безпосередньо пов'язані з працею [10]. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що мають вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акта в цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України нині становить Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року, і більшість норм не відповідають вимогам сучасності. Крім того, позитивним кроком законодавця є визначення поняття «трудові відносини» та запровадження обов'язку укладення письмового трудового договору між роботодавцем та працівником, що допоможе запобігти підміні трудових договорів цивільно-правовими договорами, статутом юридичної особи або іншими формами довіреності, що виводить працівників з-під дії захисту трудового законодавства. Водночас, сам законопроект визначає основні елементи трудового договору.

Процес європейської інтеграції України вимагає не лише формальних і номінальних змін до чинного трудового законодавства з точки зору відповідності загальноприйнятим західно-європейським стандартам, а й потребує комплексної та системної адаптації. Таким чином, трудовий договір є одним із ключових інститутів трудового права й законодавства України, який покликаний гарантувати належну реалізацію працівниками своїх трудових прав і законних інтересів. Трудовий договір є тим інструментом (засобом), через який втілюються

в життя такі загально визнані соціальні цінності, як правова рівність і справедливість.

Сьогодні, з проведенням масштабної реформи законодавства, проголошеним курсом на євроінтеграцію та наділення органів державного управління значними повноваженнями, питання трудового законодавства набуває особливої актуальності та нагальності. При цьому особливої актуальності набувають теоретичні та прикладні розробки щодо запровадження в Україні ринку праці європейського зразка. Особливу увагу привертає досвід організації укладення та регулювання трудового договору в зарубіжних країнах. В межах правової реформи в Україні було б позитивним запозичення переваг особливостей зарубіжного правового регулювання ринку праці.

### **Список використаних джерел:**

1. Середа О.Г., Власюк Ю. С. Трудовий договір за законодавством України та зарубіжних країн: порівняльно-правовий аналіз. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 339–341.

2. Рим О. М. Взаємодія трудового права Європейського Союзу та трудового права держав – членів ЄС. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20 квітня 2018 р.) / за ред. д. ю. н., проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 150–153.

3. Бондар О. С. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 248–252.

4. Цесарський Ф. А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 1. С. 144–151.

5. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

6. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 205 с.

7. Вердье Ж. М. Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции. *Международный обзор труда*. 1994. Т. 132. № 4/6. С. 117–130.

8. Проект Трудового Кодексу № 2410 від 08.11.2019 р. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)