



## ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ И РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВЫ

Мария НАНЬЕВА,

аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения  
Национального университета «Одесская юридическая академия»

### Summary

The article defines the types of labour contract under the legislation of Ukraine and the Republic of Moldova. The question of the types of labour contract has great practical importance. It is through the characteristic types of labour contract we can take into account the specific features of the work environment, employee skills and opportunities of employer. The article analyzes the criteria classification of types of labour contract in accordance with the Labour Code of Ukraine and the Labour Code of the Republic of Moldova. Formulates proposals how to improve the existing provisions of the Labour Code of Ukraine, the draft Labour Code of Ukraine in this field, taking into account the legislative experience of the Republic of Moldova.

**Key words:** labour contract, types of labour contract, labour legislation of Ukraine, labour legislation of the Republic of Moldova.

### Аннотация

В статье определяются виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы. Вопрос о видах трудового договора имеет большое практическое значение. Именно через характеристику видов трудового договора можно учесть особенности конкретной производственной среды, способности работника и возможности работодателя. В статье анализируются критерии классификации видов трудового договора в соответствии с Кодексом законов о труде Украины и Трудовым кодексом Республики Молдовы. Формулируются предложения по совершенствованию положений действующего Кодекса законов о труде Украины, проекта Трудового кодекса Украины в этой сфере с учетом законодательного опыта Республики Молдовы.

**Ключевые слова:** трудовой договор, виды трудового договора, трудовое законодательство Украины, трудовое законодательство Республики Молдовы.

**Постановка проблемы.** Отсутствие закрепленной на законодательном уровне классификации видов трудового договора является существенным недостатком действующего Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ). Ведь на сегодняшний день правовое регулирование многих видов трудового договора осуществляется подзаконными нормативно-правовыми актами. Изучение законодательного опыта зарубежных стран, в частности Республики Молдовы, относительно классификации видов трудового договора позволит сформулировать конкретные предложения по совершенствованию национального трудового законодательства в этой сфере.

**Актуальность темы исследования** обуславливается недостаточной степенью изученности проблемы классификации трудовых договоров, поскольку на сегодняшний день отсутствуют специальные сравнительно-правовые исследования видов трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы. Актуальность проблемы усиливается необходимостью внесения конкретных предложений по совершенствованию законодательной регламента-

ции видов трудового договора в действующем Кодексе законов о труде Украины и проекте Трудового кодекса Украины.

**Состояние исследования.** Проблемам классификации трудового договора посвящены работы представителей советской школы трудового права Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова и современных отечественных ученых Н.Б. Болотиной, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, М.И. Иншина, Б.А. Рымара, С. О. Сильченко, Г.И. Чаньшевой и др. В то же время в науке трудового права отсутствуют специальные комплексные исследования проблематики трудового договора в сравнительном аспекте по законодательству Украины и законодательству постсоциалистических стран, в том числе законодательству Республики Молдовы.

**Целью статьи** является исследование видов трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы, изучение положительного законодательного опыта Республики Молдовы по регламентации видов трудового договора и внесение предложений по применению этого

опыта в трудовом законодательстве Украины.

### Изложение основного материала.

Трудовой договор представляет собой основной институт трудового права, который включает правовые нормы, определяющие понятие, стороны и содержание трудового договора, а также порядок его заключения, изменения и прекращения.

Специальное исследование видов трудового договора было выполнено Ф.М. Левиант [1], которая осуществила классификацию трудовых договоров по следующим критериям:

– в зависимости от народнохозяйственного значения выделялись трудовые договоры, заключаемые в порядке организованного набора, общественно-государственного призыва о работе на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах;

– по характеру трудовой деятельности выделялись трудовые договоры с преподавателями, медицинскими работниками и др.;

– по характеру трудовой связи выделялись трудовые договоры с временными и сезонными работниками, внештатными работниками, совместителями;

– по инициативе заключения разграничивались трудовые договоры,



закрывающиеся по инициативе обеих сторон, которые договариваются, трудовые договоры, заключающиеся в силу предписаний органов государственного управления (трудовые договоры с лицами, которые окончили высшие, средние специальные учебные заведения и профессионально-технические училища), и трудовые договоры, которые заключаются при содействии органов государственного управления (трудоустройство граждан, броня при приеме на работу несовершеннолетних).

Г.И. Чанышева и Б.А. Рымарь, в соответствии с действующим законодательством Украины выделяют следующие критерии классификации трудового договора: срок действия трудового договора, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, субъектный состав, содержание и порядок установления трудового договора, характер трудовой деятельности и количество выполняемых трудовых функций, условия и место работы [2, с. 156].

О.М. Потопахина предлагает осуществлять классификацию трудовых договоров в зависимости от специфики: субъектного состава, содержания и действия трудового договора [3, с. 71].

Таким образом, в современной специальной и учебной литературе выделяются различные основания классификации трудовых договоров (по содержанию, форме, сроку, порядку заключения, характеру и количеству выполняемых трудовых функций, порядку возникновения трудовых правоотношений и др.). Однако доктринальная классификация трудовых договоров не имеет практического значения. Такое значение имеет классификация, которая осуществляется государством путем законодательного закрепления.

Вопросу классификации трудового договора на законодательном уровне не уделяется значительное внимание. Ранее решающее значение имели два критерия: срок трудового договора, а также особенности субъектного состава и содержания.

Легальная классификация трудовых договоров на отдельные виды осуществляется в зависимости от специфики субъектного состава, содержа-

ния и действия трудового договора. В свою очередь, основаниями такой дифференциации являются или особенности личности (возраст, пол, состояние здоровья), правового положения (например, гражданство, отношение к средствам производства) работника, содержания выполняемой трудовой функции (например, государственная служба), или специфика правовой личности работодателя (юридическое или физическое лицо), или особенности условий или места применения труда и т. д. [4, с. 120].

В действующем Кодексе законов о труде Украины отсутствует специальная норма о видах трудового договора. Виды трудового договора лишь фрагментарно урегулированы КЗоТ.

Универсальным критерием классификации трудового договора на законодательном уровне, который применяется для всех видов трудовых договоров, является срок трудового договора. Так, в соответствии со статьей 23 КЗоТ «Сроки трудового договора» [5] трудовой договор может быть: 1) бессрочным, заключаемым на неопределенный срок; 2) таким, который заключается на определенный срок, установленный по соглашению сторон; 3) заключаемым на время выполнения определенной работы.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Закон отдает предпочтение такого вида договорам, поскольку они способствуют стабильности трудовых правоотношений, а также обеспечивают надлежащий уровень гарантий трудовых прав наемных работников. Трудовой договор на неопределенный срок – наиболее распространенный вид трудового договора как по законодательству Украины, так и по законодательству постсоветских странах.

Согласно части 2 ст. 23 КЗоТ, срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работников и в других случаях, предусмотренных законодательством.

В проекте Трудового кодекса Украины не упоминается о срочных и

бессрочных трудовых договорах, а в ст. 36 указывается, что трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и определенный срок.

Согласно п. 3 ст. 23 КЗоТ, с работником может быть заключен трудовой договор на время выполнения определенной работы. Такой трудовой договор является разновидностью срочного трудового договора. Однако следует обратить внимание, что заключение трудового договора на определенный срок отличается от выполнения трудового договора на время выполнения определенной работы только по формальным признакам:

– в первом случае срок действия договора определяется указанием его продолжительности или предельной датой, до которой продолжается действие трудового договора;

– во втором случае срок действия договора определяется окончанием определенной работы.

Особой формой трудового договора является контракт. Законодательством Украины предусмотрена контрактная форма трудового договора для следующих категорий работников: руководители предприятий, учреждений, организаций, кооперативов, учебных заведений; военнослужащие, сотрудники правоохранительных и специальных государственных органов; определенные категории наемных работников (работники железнодорожного транспорта, помощник адвоката, стажер нотариуса и др.). В настоящее время в Украине действует более 50 нормативно-правовых актов, которыми предусмотрено заключение контрактов с определенными категориями работников [6, с. 9].

В отдельных главах КЗоТ Украины закреплены некоторые другие виды трудовых договоров. Например, трудовой договор о совмещении профессий (должностей), трудовой договор о совместительстве, трудовой договор с работниками учреждений и организаций, финансируемых из бюджета (глава VII). Отдельными главами регулируется труд женщин, молодежи, работников, совмещающих работу с обучением, в ст. 172 говорится о применении труда инвалидов. В зависимости от состава субъектов трудового договора можно выделить



трудовые договоры с несовершеннолетними и женщинами (главы XII, XIII КЗоТ), лицами с ограниченными физическими возможностями, совместителями, государственными служащими и др.

Действующее законодательство устанавливает также особенности трудового договора с участием иностранных граждан (лиц без гражданства). Такие лица имеют право работать на предприятиях, в учреждениях и организациях или заниматься другой трудовой деятельностью в порядке и на основаниях, установленных для граждан Украины, за некоторыми исключениями [7].

В действующем КЗоТ отсутствуют нормы об особенностях трудового договора с руководителем предприятия. Такие особенности предусмотрены Хозяйственным кодексом Украины и другими нормативно-правовыми актами.

Что касается работодателя, то КЗоТ предусматривает работодателя – физическое лицо в качестве субъекта трудового договора (ч. 1 ст. 21), однако не регулирует особенности трудовых отношений работников, занятых у работодателя – физическое лицо.

Дифференциация работодателей, а следовательно, выделение соответствующих видов трудового договора, осуществляется законом в соответствии с местом совершения деятельности работодателя. В зависимости от места осуществления деятельности работодателя следует выделять трудовые договоры с лицами, работающими в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, трудовые договоры с вахтовым методом организации работ (отсутствуют нормы в КЗоТ), трудовые договоры о выполнении работы за рубежом с работодателями – резидентами Украины и работодателями – нерезидентами Украины. Следует также выделять как отдельный вид трудовые договоры с гражданами Украины, которые работают за пределами Украины [2, с. 87–89].

Классификацию трудовых договоров можно осуществлять по их содержанию. По методу императивного

установления условий можно выделить трудовые договоры с государственными служащими.

К трудовым договорам, для которых законодатель предусматривает обязательное согласование сторонами условий договора, относятся договоры, связанные с обучением работников, переподготовкой и повышением квалификации кадров.

По порядку заключения трудовые договоры можно классифицировать на добровольные и обязательные (их субъекты – работники, приглашенные на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации (ч. 5 ст. 24 КЗоТ); молодые специалисты, которые закончили высшее учебное заведение и в установленном порядке направлены на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию; беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет или ребенка-инвалида, одинокие матери при наличии ребенка в возрасте до 14 лет (ч. 1 ст. 184 КЗоТ) и др.).

Таким образом, классификация трудовых договоров не является однообразной, а возможна по различным основаниям: в зависимости от срока, субъектного состава, содержания трудового договора, характера трудовой деятельности и количества выполняемых трудовых функций, условий и места выполнения работы. В процессе реформирования действующего трудового законодательства нормативное закрепление видов трудового договора требует совершенствования, что должно быть отражено в новом Трудовом кодексе Украины.

В большинстве постсоветских стран в трудовых кодексах предусмотрены два основных вида трудовых договоров в зависимости от срока, на который они заключаются: бессрочный договор, заключаемый на неопределенный срок, и срочный (до пяти лет).

В ст. 54 Трудового кодекса (далее – ТК) Республики Молдова также указано, что трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Трудовой договор может быть заключен и на определенный срок, который не превышает пяти лет. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается

ся заключенным на неопределенный срок.

В отличие от действующего КЗоТ Украины, в ст. 55 ТК Республики Молдова детально регламентируются случаи заключения трудового договора на определенный срок (т. е. только для выполнения работ, носящих непостоянный характер), которые закреплены в этой же статье: на период временного отсутствия работника, действие индивидуального договора которого приостановлено, за исключением случаев его участия в забастовке; на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года; с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова; на время стажировки и профессиональной подготовки работника на другом предприятии; с лицами, обучающимися на дневной форме обучения; с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту, на срок до двух лет; с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, педагогическими работниками и ректорами высших учебных заведений, а также с директорами колледжей по результатам конкурса, проведенного в соответствии с действующим законодательством; на период избрания работника на определенный срок на выборную должность в центральных и местных органах публичной власти, а также в профсоюзных органах, органах патронатов, других некоммерческих организациях, хозяйственных товариществах и обществах; с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий; на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке, установленном правительством; на время выполнения определенной работы; с творческими работниками из области искусства и культуры; с работниками религиозных объединений; а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством [8].

В зависимости от субъектного состава в разделе X ТК Республики Молдова можно выделить трудовые



договоры с женщинами (глава II), несовершеннолетними (глава III), совместителем (глава V), сезонными работниками (глава VI), надомниками (глава IX), работниками транспорта (глава X), научно-педагогическими работниками (глава XI), дипломатическими работниками (глава XII), работниками религиозных объединений (глава XIII).

В действующем КЗоТ Украины отсутствуют специальные нормы о трудовом договоре с руководителем предприятия, не урегулированы особенности трудовых отношений работников, занятых у работодателя – физического лица, в отличие от ТК Республики Молдова, которым регулируются эти виды трудовых договоров в главах IV и VIII раздела X.

В зависимости от места осуществления деятельности работодателя также следует выделить трудовой договор с вахтовым методом организации работ (глава XV) и трудовой договор на период выполнения определенной работы (глава XIV).

Главой XVI раздела X ТК Республики Молдова регулируется труд таких категорий работников, как медицинские работники, профессиональные спортсмены, работники, проходящие военную и гражданскую службу, фермерские работники.

Таким образом, в ТК Республики Молдова более полно закреплены особенности регулирования трудовых отношений с участием отдельных категорий работников и работодателей, в отличие от действующего КЗоТ Украины.

**Выводы.** Классификация видов трудовых договоров возможна по различным критериям: срок действия, характер и количество выполняемых функций, порядок возникновения трудовых отношений, форма заключения договора и т. д. Классификация видов трудового договора осуществлялась различными учеными, что позволило более глубоко познать сам трудовой договор, однако именно легальная классификация трудовых договоров имеет практическое значение для правоприменения.

Нормативное закрепление видов трудового договора в законодательстве Украины остается несовершенным. Виды трудового договора лишь

фрагментарно урегулированы КЗоТ Украины. Многие виды трудового договора регламентируются подзаконными нормативно-правовыми актами.

Проанализировав основания классификации видов трудового договора в Украине и в Республике Молдове, мы пришли к выводу о том, что универсальным критерием является срок трудового договора. Вместе с тем в Трудовом кодексе Республики Молдова видам трудового договора уделяется больше внимание, чем в действующем КЗоТ Украины. Закреплены положения, которых в КЗоТ Украины нет (трудовой договор с руководителем предприятия, трудовой договор работников, занятых у работодателя – физического лица). Указанные виды трудового договора следует закрепить не только в КЗоТ, а и в проекте Трудового кодекса Украины. Также необходимо перенять положительный законодательный опыт Республики Молдова в отношении регулирования труда отдельных категорий работников и дополнить соответствующими нормами проект Трудового кодекса Украины, включив в него научно-педагогических работников, медицинских работников, профессиональных спортсменов, работников религиозных организаций, надомных работников, работников транспорта, дипломатических работников, фермерских работников.

#### Список использованной литературы:

1. Левиант Ф.М. Виды трудового договора / Ф.М. Левиант. – М., 1966.
2. Чанишева Г.И., Римар Б.А. Виды трудового договору за законодательством Украины / Г.И. Чанишева, Б.А. Римар. – О. : Фенікс, 2011. – 176 с.
3. Потопахіна О.М. Поняття та види трудового договору за проектом трудового кодексу України / О.М. Потопахіна // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. – 2014. – Т. 19. – Вип. 1 (22). С. 69–79.
4. Кондрух Н.В. Трудовий договір та його види / Н.В. Кондрух // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2011. – № 12. – С. 118–123.
5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. //

Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

6. Бойко Н.Д. Контракт как особый вид трудового договора / Н.Д. Бойко // Справочник кадровика. – 2007. – № 12. С. 5–11.

7. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19–20. – Ст. 179.

8. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. // Monitorul Oficial. – 2003. – № 159–162. – Ст. 648.