

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН



В. М. Слома,
кандидат юридичних наук,
завідувач кафедри цивільного
права і процесу юридичного
факультету Тернопільського
національного економічного
університету, адвокат
адвокатського об'єднання
«Тернопільська міська
юридична консультація»

Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Положення ст. 43 Конституції України сформульоване на підставі ст. 23 Загальної декларації прав людини, у ч. 1 якої вказано, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи.

Як зазначає В. Єрьоменко, процес впровадження договірно-правових форм реалізації громадянами права на працю розпочався задовго до прийняття Конституції України. Трудовий договір став значно впливати на організацію і умови праці з кінця 50-х років, а особливо з моменту набуття чинності КЗпП. Поступово втратили своє значення такі організаційно-правові форми залучення до праці, як: трудова повинність, трудова мобілізація, оргнабори, що забезпечували плано-мірне й масове використання праці репресованих, ув'язнених та переміщення робочої сили тощо. З'явилися нові форми реалізації права на працю, а також нові види трудового договору (наприклад, контракт – ч. 3 ст. 21 КЗпП). Врешті, завершальною ланкою цього процесу стало нормативне підтвердження у Конституції України заборони використання примусової праці та відмови від принципу обов'язковості праці [1, 17].

Трудовий договір, залишаючись основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника і роботодавця [2, 46].

В юридичній літературі питанням, пов'язаним із застосуванням трудового договору, присвячені дослідження Н. Б. Болотіної, О. Гевела, С. Сільченка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка та інших. В них звертається увага на різні аспекти трудового договору. Він розглядається: по-перше, як юридичний факт, що породжує трудові правовідносини; по-друге, як джерело суб'єктивних трудових прав і обов'язків сторін трудового правовідношення; по-третє, як юридична модель трудових відносин, тобто, якщо в основу їх виникнення покладено трудовий договір, він оформлює їх, внаслідок чого останні стають трудовими правовідносинами [3, 260–261].

Метою нашої статті є дослідження умов трудового договору як підстави виникнення трудових відносин.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі –

КЗпП), трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або 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 і угодою сторін.

Трудова діяльність, яка відбувається в рамках трудового договору, характеризується такими правовими ознаками: це праця юридично несамостійна, така, що має місце в рамках певного підприємства, установи, організації або підприємницької діяльності окремого громадянина; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника і під гарантовану оплату; а також передбачаються такі умови: виконання роботи певного виду; трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і лише у випадку, встановленому законом, — на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається, зазвичай, в колективі працівників; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [4, 203].

Сторонами трудового договору є найманий працівник і роботодавець. На стороні роботодавця, відповідно до ст. 21 КЗпП, виступає власник або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Основними характерними ознаками трудового договору вважаються, насамперед: добровільність, відплатність та рівність сторін. Щоправда, як вірно вказує П. Д. Пилипенко, про рівність сторін у традиційному розумінні цього слова тут говорити не доводиться. Сторони вважаються рівними і незалежними фактично тільки на стадії укладання трудового договору. У цьому процесі як працівник (особа, яка наймається на роботу), так і роботодавець мають право самостійно обрати собі контрагентів майбутнього трудового договору та висувати умови, які кожний з них вважає за потрібне відобразити у його змісті. Після ж укладання трудового договору працівник опиняється у дисциплінарній залежності від роботодавця [5, 157].

Відповідно до ст. 24 КЗпП, трудовий договір укладається, за загальним правилом, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітніми (ст. 187 КЗпП); 6) при укладанні трудового договору з фізичною особою; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. Так, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 779 «Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею», трудові договори з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею, укладаються у письмовій формі.

Письмова форма трудового договору передбачає детальний виклад обов'язків як працівника, так і роботодавця щодо забезпечення трудового договору. Письмовий договір укладається в двох примірниках і підписується сторонами.

Певні особливості має укладання трудового договору з фізичною особою-роботодавцем. Форма такого письмового трудового договору затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 260 від 8 червня 2001 р. «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою».

Укладання трудового договору в усній формі законодавством також не забороняється. Для цього необхідне усне волевиявлення обох сторін з оформленням прийняття на роботу наказом чи розпорядженням. Відповідальність за неналежне оформлення трудового договору покладається на власника або уповноважений ним орган.

Разом з тим варто зазначити, що письмова форма трудового договору за сучасних умов економічної нестабільності видається найбільш оптимальною. Особливо збільшується її значення з підвищенням ролі договірної регуляції праці, з розширенням прав підприємств як у регулюванні власне трудових відносин, так і відносин щодо додаткового соціального забезпечення працівників. Як вірно зазначає С. Сільченко, письмова форма трудового договору дисциплінуватиме як працівника, так і роботодавця, гарантуватиме дотримання інтересів обох сторін. При цьому

створюються умови для двостороннього узгодження умов найму, що є практично неможливим у разі застосування усної форми правочину [2, 48].

У міжнародній практиці трудові договори укладаються переважно у письмовій формі. Так, в Італії, Норвегії та Люксембурзі письмова форма трудового договору є обов'язковою для всіх видів трудового договору. В Іспанії будь-яка із сторін може вимагати, щоб трудовий договір був укладений в письмовій формі [6, 80].

Важливе значення при укладенні трудового договору має визначення його змісту. У теорії трудового права загально визнаним є поділ умов трудового договору на два види: обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові).

Необхідними визнаються такі умови, котрі визначають правову природу даного договору саме як трудового. Як слушно зазначає Н. Гетьманцева, обов'язковість окремих умов слугує гарантією захисту інтересів слабшої сторони, якою у трудовому договорі є працівник. Отже, необхідні умови є суттєвими ознаками, рисами трудового договору, а тому сторони повинні обов'язково досягти згоди за кожною з них і зафіксувати їх у договорі [7, 66].

До обов'язкових умов належать умови про:

- трудову функцію;
- місце роботи;
- строк трудового договору;
- оплату праці;
- час початку роботи.

Трудова функція має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових зв'язків. Вона є центральною умовою трудового договору. У багатьох випадках поняття трудової функції збігається з роботою за певною професією, спеціальністю або посадою. Вказана функція є не будь-якою індивідуально визначеною роботою, а сукупністю трудових операцій, які об'єднуються спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [8, 91].

Трудова функція визначається угодою сторін, тобто обидві сторони беруть участь в обговоренні її змісту шляхом встановлення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації для працівника і посади для службовця.

Оскільки трудова функція є головною умовою трудового договору, вона не може бути змінена в односторонньому порядку. У той же час як при укладанні трудового договору, так і в процесі роботи може бути обумовлене суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або

зменшення обсягу роботи, виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника [9, 42].

У проекті Трудового кодексу України визначенню поняття трудової функції присвячена окрема стаття.

Ще однією необхідною умовою трудового договору виступає умова про місце роботи. Визначення терміну «місце роботи» у законодавстві відсутнє. Місце роботи, як правило, обумовлене місцем знаходження підприємства як сторони трудового договору. Залежно від його структурної організації, працівник може бути використаний на роботі у будь-якому структурному підрозділі. Але якщо структурні підрозділи знаходяться поза межами певної адміністративно-територіальної одиниці, де укладався трудовий договір, то місце роботи обов'язково повинно бути конкретизовано окремо [10, 218].

Відповідно до ст. 23 КЗпП, трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) строковим, що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певних робіт.

Безстроковий трудовий договір є найбільш поширеним варіантом трудового договору як підстави виникнення трудових відносин. Перевагою договорів такого типу для працівників є те, що вони створюють між сторонами стабільні трудові відносини, робота триває протягом невизначеного часу [11, 114].

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівників та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ч. 2 ст. 23 КЗпП).

Строк трудового договору встановлюється угодою сторін. В законодавстві не передбачено ні мінімальних, ні максимальних строків. Умова про строк трудового договору повинна бути зазначена у наказі про прийом на роботу, з яким працівник повинен бути ознайомлений під розписку.

Варто зазначити, що строк трудового договору може визначатися не тільки конкретною тривалістю, але й настанням певної події. Так, відповідно до п. 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», при укладанні трудового договору на визначений строк

цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Отже, ст. 23 КЗпП визначає ті випадки, коли можливе укладання строкового трудового договору. Тому слід погодитись з С. Сільченком, який зауважує, що укладання строкового трудового договору за відсутності умов, окреслених ч. 2 ст. 23 КЗпП, а контракту – у не передбачених законом випадках є підставою для визнання його недійсним, згідно зі ст. 9 КЗпП, у частині визначення строку [12, 60].

Важливою умовою трудового договору є угода про винагороду за працю. Згідно з ч. 1 ст. 21 Закону України «Про оплату праці», працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Трудовий договір не можна укласти, не погодивши питання про заробітну плату. У рамках даної умови трудового договору фіксується ціла низка моментів щодо розміру заробітної плати: посадового окладу працівника або тарифної ставки, доплат, надбавок, різного роду заохочувальних виплат [7, 69].

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про оплату праці», суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Слід зазначити, що укладення трудового договору не означає фактичного початку виконання трудових обов'язків. На практиці частими є випадки, коли виникає певний розрив у часі між цими двома датами. Якщо наявна домовленість про початок роботи з дати більш пізньої, ніж момент укладання трудового договору, то всі правові наслідки, пов'язані з виникненням трудових правовідносин, визначаються з дня початку роботи.

Варто звернути увагу на ч. 1 п. 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 лис-

топада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», в якій роз'яснено, що згідно зі ст. 24 КЗпП, укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору – незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

Що стосується факультативних умов трудового договору, то вони не є обов'язковими для погодження при прийнятті на роботу. Тому такі умови стають об'єктом переговорів лише в тому випадку, коли одна із сторін наполягає на їх включенні у зміст трудового договору. Для конкретного договору вони мають таку саму вагу, як і обов'язкові умови. Це, наприклад, умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, про встановлення випробування та ін.

Умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавству про охорону праці, а також погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством. Такі умови визнаються недійсними. Разом з тим, відповідно до ст. 9-1 КЗпП, підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

Отже, як обґрунтовано зазначає Н. Б. Болотіна, трудовий договір посідає особливе місце в трудовому праві. На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом.

Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус, і будь-який власник стосовно таких працівників зобов'язаний дотримуватися всіх правил і гарантій, передбачених трудовим законодавством і колективними договорами й угодами [9, 8].

Разом з тим існує певна низка спірних питань, пов'язаних з укладанням трудових договорів, які вимагають подальшого дослідження та нормативного врегулювання.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. *Єрмоменко В.* Правові форми реалізації громадянськи права на працю // *Право України.* – 1999. – № 1. – С. 16-19.
2. *Сільченко С.* Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України)

- // *Підприємництво, господарство і право.* – 2004. – № 11. – С. 46-48.
3. *Трудовое право России /* Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2002. – 560 с.
4. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України. – К.: Вікар,

2005. – 725 с.
5. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
 6. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. – М.: НОРМА, 1998. – 263 с.
 7. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору // Юридична Україна. – 2007. – № 3. – С. 64-70.
 8. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення // Право України. – 2002. – № 4. – С. 89-93.
 9. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України. – К., 2002. – 124 с.
 10. Прокопенко В. І. Трудове право України. – Харків, 1998. – 528 с.
 11. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. В. І. Прокопенка. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
 12. Сільченко С. Окремі питання застосування законодавства про строковий трудовий договір у судовій практиці // Юридичний радник. – 2007. – № 5(19). – С. 58-63.

УДК 349.22:331.106

Слома В. М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин

У статті розглянуто поняття трудового договору, його особливості. Особливу увагу автора присвячено характеристиці змісту трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, зміст трудового договору, роботодавець, працівник.

Слома В. М. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений

В статье рассматривается понятие трудового договора, его особенности. Особое внимание автора уделяется характеристике содержания трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, работодатель, работник.

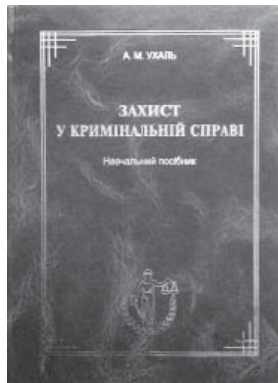
Valentyna M. Sloma. The Labour contract as foundation of origin of labour legal relationships

The concept of labour contract, his feature is considered in the article. The special attention is devoted an author characteristic of contents of labour contract.

Key words: labour contract, contents of labour contract, employer, workman.

КНИЖКОВА ПОЛИЦЯ

Важливе дослідження з питань захисту у кримінальному процесі



Вийшов друком навчальний посібник А. М. Ухалія *Захист у кримінальній справі*. — *Ужгород: ІВА, 2010. — 136 с.* Арсен Михайлович Ухаль — відомий вчений, заслужений юрист України, професор кафедри кримінально-правових дисциплін та кримінології юридичного факультету Закарпатського державного університету, генерал-майор у відставці.

Навчальний посібник побудований так, що читач отримає повне уявлення про найважливіші питання і сутність захисту у кримінальній справі, а також про зміни, що відбулися останнім часом у кримінально-процесуальному законодавстві.

В першому розділі автор розкриває кримінально-процесуальне поняття «захисник», пропонуючи більш точне і повне визначення поняття: «Захисником є фізична особа, яка в порядку, встановленому законом, уповноважена здійснювати захист прав і законних інтересів підозрюваного, підсудного, засудженого, виправданого, потерпілого та надання їм необхідної юридичної допомоги при провадженні у кримінальній справі».

Однією з очевидних переваг посібника є те, що автор звертає увагу на професійний захист підозрюваного, обвинуваченого, підсудного, що служить благородній справі недопущення притягнення до кримінальної відповідальності і визнання винним невинуватого, або визнання винним у вчиненні злочину більшої тяжкості, ніж той, який дійсно мав місце.

Особливий інтерес звертають на себе розділ III і IV посібника, в яких аналізується правовий статус захисника на досудовому слідстві і в суді. У кримінальному судочинстві тактику захисту захисником не визначено наперед, тому вибір правової позиції захисту у справі з урахуванням конкретних слідчих і судових ситуацій має важливе значення. Автор пропонує диференціювати поняття «позиція захисника» та «позиція захисту».

Важливим видається те, що репліку захисника пропонується викладати за певним планом:

- а) на початку репліки доцільно пояснити причини її проголошення;
- б) після цього необхідно повернутися до тих положень захисної промови, з приводу яких прокурор виступив з реплікою. Якщо прокурор неправильно їх зрозумів, їх необхідно пояснити;
- в) виділивши спірне положення, можна ще раз повторити аргументи на його користь або знайти додаткові доводи на користь своєї позиції;
- г) у заключній частині репліки доцільно ще раз коротко і стисло викласти свою позицію зі спірного питання.

Зазначений навчальний посібник може бути цікавим не тільки дослідникам і студентам, але й усім, хто ставить перед собою завдання ознайомитися або систематизувати свої знання у цій сфері наукової юридичної думки. Чудове володіння мовою, логічне викладення досить складного матеріалу робить читання цього видання цікавим і приємним.

А. В. Молдован,
кандидат юридичних наук, доцент Київської державної академії
водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного