В. В. Собченко,
к.держ.упр., доцент кафедри права
та законотворчого процесу ХарРІ НАДУ

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

Розкрито особливості застосування найманої праці через різні організаційно-правові моделі та відповідних соціально-трудових гарантій в Україні.

Ключові слова: трудовий договір, цивільно-правовий договір, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, єдиний внесок, оплата праці.

Перехід України до ринкових відносин об'єктивно потребує вдосконалення правового забезпечення трудових відносин найманої праці. Зміни характеру праці, способів залучення до праці, привнесення у трудові відносини елементів найму і купівлі-продажу робочої сили, низка інших моментів посилення соціального захисту людини праці спонукають державу втручатись в регулювання відносин, пов'язаних із застосуванням праці.

Запровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування свідчить про соціальну спрямованість у підходах до регламентації цих відносин.

Після здобуття Україною незалежності над проблемами вдосконалення правового регулювання трудових відносин активно працюють вчені-трудовики П. Жигалкін, І. Зуб, О. Процевський, В. Прокопенко, С. Стичинський, Р. Кондратьєв, Л. Лазор, А. Мацюк, В. Ротань та багато інших. Попри глибоку ґрунтовність робіт вищезазначених авторів, залишаються недостатньо дослідженими деякі практичні проблеми, а саме особливості застосування найманої праці через різні організаційно – правові моделі та відповідні соціально – трудові гарантії.

Метою роботи є комплексний аналіз соціально-правових гарантій, передбачених нині чинним законодавством, для осіб найманої праці.

Ст. 43 Конституції України [1] гарантує право кожному на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обирає або на яку вільно погоджується фізична особа, що досягла певного віку. За

загальним правилом прийняття на роботу за трудовим договором осіб молодше 16 років не допускається. Проте ст. 188 Кодексу законів про працю України [2] встановлює, що за письмовою згодою одного з батьків або особи, що його замінює (усиновителів, піклувальника), як виняток, допускається прийняття на роботу неповнолітніх, які досягли 15 років. Цією ж статтею передбачено, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Реалізація людиною своїх професійних здібностей може втілюватись у різних організаційно - правових формах: трудових відносинах, через укладення цивільно – правових договорів (договір підряду, тощо), шляхом самозайнятості (підприємницька діяльність, незалежна професійна діяльність: наукова, літературна, освітня, приватна нотаріальна, адвокатська, тощо).

Право громадян на працю забезпечується державою, шляхом створення умов для ефективної зайнятості населення, сприяння працевлаштуванню, підготовки і підвищення трудової кваліфікації, у разі необхідності перепідготовки осіб, вивільнюваних у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Підставою виникнення трудових відносин і водночас формою залучення до праці є трудовий договір. За юридичною природою – це угода про працю між роботодавцем і найманим працівником. На його підставі працівник здає в найм свою здатність до праці власнику засобів виробництва. Відповідно до ст. 21 Кодекс законів про працю України: «Трудовий договір є угода 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 підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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».

Таке визначення трудового договору вказує на його двосторонній характер. Однією зі сторін є працівник, що набуває цього статусу за фактом укладення трудового договору, іншою – роботодавець. Слід зазначити, що в трудовому праві досі поняття «роботодавця» не закріплено. Але є визначення в «Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 р. № 16/98 ВР [3] та в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV [10]. У зазначених актах роботодавцем визнається власник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган, чи фізична особа, які використовують найману працю. Трудові відносини між фізичною особою – роботодавцем і працівником – це порівняно нові правовідносини для України. Лише у 1995 р. Кодекс Законів про працю України після доповнень, внесених у відповідні статті Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 05.07.1995 р. № 263/95-ВР [4] офіційно визнав за фізичними особами право найму на працю. З метою правового врегулювання відносин між сторонами, Міністерством праці та соціальної політики України затверджені Форма трудового договору між працівником і фізичною особою та порядок його реєстрації [7]. Останнім часом приватні підприємці, деякі установи та організації практикують виконання робіт найманими працівниками на підставі цивільно – правового договору, що укладається відповідно до ст. 627, 639 і 837 Цивільного кодексу України [11].

У разі виконання робіт (надання послуг) на підставі трудового договору слід дотримуватися вимого трудового законодавства, а в разі

укладення цивільно-правового договору на виконання роботи з надання певних послуг керуватися цивільним законодавством.

Серед ознак, що відрізняють трудовий договір від інших форм застосування праці (підрядного договору, тощо) є соціальні гарантії зайнятості особи. Саме соціально – правовий статус працівників за трудовим договором зумовлює актуальність відмежування трудових відносин від цивільно – правових за низкою характерних ознак.

По – перше, за предметом регулювання договору між сторонами. У відносинах, що виникають з трудового договору їх предметом є безпосередній процес праці в рамках цієї угоди, тобто особисте виконання працівником обумовленої завчасно трудової функції. Саме процес трудової діяльності, її організація регулюються трудовим законодавством.

Згідно з договором підряду, укладеним між власником і громадянином, найманий працівник зобов'язується за винагороду виконати індивідуально визначену роботу. Тобто, у відносинах, що виникають з цивільно – правових договорів процес організації трудової діяльності залишається поза межами договору. Критерієм є матеріалізований результат виконаної певної роботи (об'єкт замовлення) за завданням іншої сторони, тобто будь-яка річ або надання послуг у будь-якій суспільній сфері (виготовлення, обробка, переробка, ремонт речі, охорона об'єкта, прибирання території, тощо).

Другою характерною відмінністю праці за трудовим договором вважається її виконання за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією та посадою, включеною до штатного розпису з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації, тобто певному режиму роботи, що встановлений Правилами, затвердженими трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації. У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну. Недотримання, невиконання чи порушення працівником Правил є підставою для застосування до нього дисциплінарної

відповідальності: догани чи звільнення з роботи або інших заходів стягнення, що передбачені законодавством, статутами і положеннями про дисципліну.

Виконання особою роботи за цивільними зобов'язаннями відбувається переважно у порядку, визначеному на її власний розсуд (на свій ризик). Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу. Якщо робота виконана з відступами від умов договору, які погіршили роботу або іншими недоліками, які роблять її непридатною для використання, сторона несе відповідальність, передбачену укладеним цивільно-правовим договором чи цивільним законодавством.

Заходи дисциплінарних стягнень до осіб, що працюють за цивільними зобов'язаннями не застосовуються.

Третя особливість полягає в тому, що роботодавець за трудовим договором зобов'язаний (це передбачено законом) забезпечувати належні умови праці й надавати засоби виробництва, потрібні працівникові для виконання дорученої роботи. Виконувати доручення за цивільним договором особа зобов'язується зі свого матеріалу і своїми засобами, якщо інше не встановлено договором (робота може виконуватись частково або в повному обсязі з матеріалу замовника.

Четвертим критерієм визначення галузевої належності відносин у сфері праці є оплатність. Оплата праці здійснюється за попередньо встановленими нормами і розцінками; умови оплати праці встановлюються локальним актами на підставі законодавства, а не лише згодою сторін. Заробітна плата (грошова винагорода), яку отримує працівник за трудовим договором здійснюється регулярно в робочі дні в строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше 7 днів після закінчення періоду за який здійснюється виплата. Державною соціальною гарантією обов'язковою на всій території України для підприємств, установ,

організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб є мінімальна заробітна плата, нижче якої не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Розмір мінімальної заробітної плати переглядається відповідно до ст. 9, 10 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95ВР [9]. Грошова винагорода залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно – ділових якостей працівника, результатів праці та господарської діяльності підприємства.

Законодавством також встановлено мінімальні гарантії, що стосуються розміру оплати праці. Її розмір за першу половину місяця визначається колективним договором, але не може бути менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата – це винагорода, що має гарантований характер, оскільки в ст. 43 Конституції України встановлено право кожного на заробітну плату не нижчу від визначеної законом.

Оплата за виконану роботу за цивільно-правовими договорами проводиться після її виконання і прийняття замовником; лише за згодою замовника – достроково. Можлива попередня оплата роботи або окремих її етапів, якщо така умова закладена в договір. Жодних гарантій щодо умов мінімальних розмірів оплати праці чи в інших формах зайнятості законодавчо не встановлено.

Окремо слід звернути увагу на ще одну обставину. Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню за 4 видами страхування, що впроваджені в Україні: пенсійним, на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням і від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Страхування впроваджене державою з метою забезпечення працівникові та його

утриманцям мінімального доходу в періоди, коли працівник не отримує заробітку. Страхувальниками (платниками єдиного внеску з 01.01.2011 р.) за осіб найманої праці є роботодавці (юридичні чи фізичні особи). Взяття на облік платників єдиного внеску здійснюється Пенсійним фондом шляхом внесення відповідних відомостей до реєстру страхувальників. Розмір єдиного внеску залежить від класу професійного ризику виробництва, що встановлюється робочими органами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань України. За осіб, що працюють на умовах трудового договору загальний розмір єдиного внеску складає 36,76 – 49,7 % (з урахуванням класу ризику). База його нарахування чітко визначена законодавством України [8]. Розмір внеску для кожної категорії платників та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлюються з урахуванням того, що вони повинні забезпечувати застрахованим особам страхові виплати і соціальні послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; фінансування заходів, спрямованих на профілактику страхових випадків; створення резерву коштів для забезпечення страхових виплат та надання соціальних послуг застрахованим особам. Отже, суми єдиного внеску за осіб, що працюють за трудовими договорами, розподіляються до чотирьох нині функціонуючих Фондів і у разі настання страхового випадку, застраховані особи мають право на відшкодування доходу в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Сума єдиного внеску встановлена у розмірі 2,6 % винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно – правовими договорами розподіляється лише на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (до солідарної системи) – 95,6772 % та на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – 4,3228 %. Отже, фізичні особи, що працюють за цивільно – правовими договорами, не є

застрахованими на випадок тимчасової втрати працездатності і на випадок настання нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. І, як наслідок, позбавлені права на отримання страхових виплат та соціальних послуг, передбачених відповідними законами України [5; 6].

Законодавством передбачений порядок добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування осіб, які працюють не за трудовим договором. Платниками, які мають нині право на добровільну сплату єдиного внеску є фізичні особи-підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування, та члени сімей цих осіб, які беруть участь у провадженні ними підприємницької діяльності; особи, які забезпечують себе роботою самостійно – займаються незалежною професійною діяльністю, а саме науковою, літературною, артистичною, художньою, освітньою або викладацькою, а також медичною, юридичною практикою, в тому числі адвокатською, нотаріальною діяльністю, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід безпосередньо від цієї діяльності, за умови, що такі особи не є найманими працівниками чи підприємцями – на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, та/або від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; члени фермерського господарства, особистого селянського господарства – на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, та пенсійне страхування; громадяни України, які працюють за межами України, – на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою

працездатності та витратами, зумовленими похованням, та пенсійне страхування.

Таким чином, передумовою поширення на працівників соціально-трудових гарантій нині є трудовий договір.

Важливо також знати, що регулювання правовідносин за трудовим договором базується на основі правової визначеності його умов та надання суб'єктам цих відносин можливості для вільного здійснення своїх прав. Свобода праці, як основоположний принцип нині доповнений забороною використання примусової праці, тобто сумлінна праця в обраній галузі суспільно корисної діяльності перестала бути обов'язком кожного здатного до праці громадянина України.

Новий Трудовий кодекс України, над яким працюють вчені-трудовики, представники місцевої влади, роботодавців і профспілок повинен стати ще одним етапом юридичного закріплення трудових прав працівників і роботодавців, упорядкування ринку праці, гармонізації соціально-трудових відносин. Вся система соціального захисту, передбачена нині чинним КЗпП, має перейти в Трудовий кодекс України, оскільки Конституцією заборонено звужувати гарантії у разі ухвалення нових законів чи внесення змін.

Список використаних джерел

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // ВВР України. – 1996. – 52 с.

2. Кодекс законів про працю України. – Х. : ТОВ «Одіссей»; 2010. – 136 с.

3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 14 січня 1998 р. № 16/98 – ВР // ВВР України. – 1998. – № 23. – С. 121.

4. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України : Закон України від 05.07.1995 р. № 263/95–ВР // ВВР України. – 1995. – № 28. – С. 204.

5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням: закон України від 18 січня 2001 р. // ВВР України. – 2001. – № 14. – С. 71.

6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності: закон України від 23 вересня 1999 р. (зі змінами) // ВВР України. – 1999. – № 46-47. – С. 403.

7. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю : наказ Міністерства

праці та соціальної політики України від 08.06.2001 №260 (зі змінами) // Праця і зарплата. – 2001. – № 27 (271). – С. 4.

8. Про збір та облік єдиного внеску на загально-обов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 08 липня 2010 р. № 2464-VI // Праця і зарплата. – 2010. – № 45(721). – С. 7.

9. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995р. № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – №17. – С. 121.

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // ВВР України. – 1999. – № 45. – С. 397.

11. Цивільний кодекс України. – Х. : ТОВ «Одіссей», 2008 – С. 424.

Sobchenko V. V. **As features of the constitutional right to work.**

Reveals features of labor through various organizational - legal and related social model - employment guarantees in Ukraine.

Key words: labor contract, civil-law contract, compulsory social insurance, the only contribution pay.

Собченко В. В. **Об особенностях реализации конституционного права на труд.**

Раскрыты особенности применения наемного труда через различные организационно-правовые модели и соответствующих социально-трудовых гарантий в Украине.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, общеобязательное государственное социальное страхование, единый взнос, оплата труда.