ISSN 1995-6134

УДК 331.101
Д.І. СІРОХА, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

СПЕЦИФІКА ЗМІСТУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ-ПІДПРИЄМЦЯ

Ключові слова: *трудові правовідносини, фізична особа, підприємець*

В сучасних умовах розвитку України відбувається зміна сенсу праці, розширюються можливості її застосування. Формування нових соціально-економічних умов – закріплення різноманітних форм власності, розвиток ринкових відносин, впровадження нових методів господарювання, свобода підприємницької діяльності – обумовлюють істотні зміни в змісті трудових відносин.

Трудові правовідносини в державі виникають, функціонують і розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин. Вступаючи в правові відносини, більшість людей зовсім не усвідомлюють, що являються учасниками таких відносин, їхньою першочерговою метою є одержання бажаного, позитивного результату: щось купити чи продати за вигідною для себе ціною, заробити та одержати винагороду за свою працю тощо. Саме при реалізації таких процесів у суспільстві формуються зв'язки, які й стають трудовими відносинами. Але вони ще не є правовими. Правовими вони стають з моменту прийняття державою певних правових норм.

Розвиток ринкових відносин, який відбувався під впливом багатьох чинників, об'єктивно сприяв поступовому розширенню сфери трудових правовідносин та обумовив необхідність вступу фізичних осіб-власників, які мали бажання отримати більше прибутків від здійснення підприємницької діяльності та були зацікавлені у використанні найманої праці інших громадян, у ці відносини.

Питання про зміст правовідносин є традиційним і доволі розробленим юридичною наукою, в той же час, щодо змісту трудових правовідносин за участю фізичної особи – підприємця, то це питання в трудовому праві є недостатньо врегульованим. В теорії права прийнято вважати, що правовідносини володіють юридичним і матеріальним змістом. Під юридичним змістом правовідносин розуміється наявність у них складових елементів – юридичних прав і обов'язків. Матеріальний зміст передбачає фактичну поведінку (дія, бездіяльність), яку правомочний може, а правозобов'язаний повинен здійснювати [1, с.134]. В теорії трудового права під юридичним змістом трудових правовідносин розуміють конкретний обов'язок і відповідну цьому правомочність (право) сторони трудового правовідношення, а під матеріальним – їх реалізацію. Зміст трудових правовідносин складний. Він складається з цілого комплексу повноважень одного суб'єкта і зустрічних відповідних обов'язків іншого. Обов'язки і права являються елементарними правовідносинами, які входять до складу складного трудового правовідношення [2, с.131]. При цьому всі повноваження й обов'язки в трудовому правовідношенні носять особистий характер. Ю.П. Орловський дещо конкретизуючи визначення змісту трудових правовідносин, наголошує на тому, що трудове правовідношення має складну структуру, яка характеризується не однією певною правомочністю з одного боку і відповідному цій правомочності обов'язку – з іншого, а декількома взаємозв'язаними правами і обов'язками [3, с.218]. На думку І.К. Дмитрієвої, зміст трудового правовідношення становлять єдність його властивостей і зв'язків. Учасники правовідносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і обов'язками, поєднання яких розкриває їх юридичний зміст [4, с.104]. Отже, в рамках трудових правовідносин кожний їх учасник має визначені законом і взаємною угодою права і обов'язки, які і складають зміст зазначених відносин. При

ISSN 1995-6134

цьому відносини, що виникають між працівником і роботодавцем, обумовлюють взаємні зобов'язання як майнового, так і не майнового характеру. Участь фізичної особи-підприємця у трудових відносинах не створює виключення.

Разом із тим, використання праці найманих працівників, є одним із чинників, який впливає на правовий статус фізичної особи-підприємця та сприяє повнішому його розкриттю. У цій статті ставиться за мету дослідити особливості змісту правовідносин за участю фізичних осіб-підприємців, визначити основну характеристику цих правовідносин, сформулювати проблемні питання, які виникають в процесі реалізації підприємцями їх трудових прав, а також виявити шляхи їх розв'язання. Наукове дослідження зазначеної проблеми, перш за все, потребує визначення загальноприйнятого розуміння досліджуваних понять.

Таким чином, виникнення трудових відносин між працівником і роботодавцем опосередковується укладенням між ними трудового договору, умови якого, поряд із загальними нормами законодавства стосовно трудових прав і обов'язків працівника та роботодавця, і складають основу змісту трудових правовідносин. Як зазначає Л.Я. Гинцбург, трудовий договір є універсальним засобом виникнення відповідного правового зв'язку, тобто переростання трудових відносин у трудові правовідносини [5, с.63]. Трудовий договір, як юридичний факт, володіє тією здатністю, що визначає зміст трудових відносин в об'ємі умов, що виробляються сторонами при його укладенні [6, с.83]

Необхідно відзначити, що чинне законодавство України встановлює дещо специфічні вимоги до оформлення трудових правовідносин, які виникають між фізичною особою-підприємцем і найманим працівником. Такі вимоги полягають у тому, що відповідно до ст.24 Кодексу законів про працю України фізичні особи, у тому числі суб'єкти підприємницької діяльності, при прийомі на роботу найнятого робітника повинні укладати з ним трудовий договір виключно у письмовій формі [7]. При цьому трудовий договір між фізичною особою-підприємцем та працівником в цілому повинен відповідати типовій уніфікованій формі такого договору, яка затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.05.2001 року № 260 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою і Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» [8]. Відповідно до зазначеного Наказу, укладений договір підприємець повинен зареєструвати у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи.

Необхідно підкреслити ту особливість, що затверджена уніфікована форма трудового договору між працівником і фізичною особою може застосовуватися при оформленні трудових відносин з найманим працівником як просто фізичною особою, так і фізичною особою-підприємцем, що обумовлює те, що у формі трудового договору роботодавець іменується «Фізична особа», а найнятий робітник – «Працівник».

Також особливістю змісту трудових відносин за участю фізичної особи-підприємця є те, що права та обов'язки роботодавця у таких правовідносинах здійснює безпосередньо фізична особа-підприємець, не так як інші роботодавці здійснюють їх через органи управління, визначені чинним законодавством України, установчими документами та локальними нормативно-правовими актами.

Таким чином, між фізичною особою та підприємцем відносини будуються на основі типового трудового договору. В той же час, чинним Кодексом законів про працю України не закріплено жодне положення, яке б регулювало питання обов'язковості таких договорів. Однак, це питання закріплено в статті 42 проекту Трудового кодексу «Типові та зразкові трудові договори», в якій визначені випадки розробки та затвердження типового трудового договору, а також включення до нього умов, які не передбачені ти-

ISSN 1995-6134

повим трудовим договором. Використання типових договорів спричиняє певні правові наслідки, а саме «Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому» [9]. У зв'язку з цим відповідна стаття вказує на обов'язкові ознаки типової форми трудового договору: по-перше, затвердження типових трудових договорів є компетенцією центрального органу виконавчої влади з питань праці; по-друге, типові договори затверджуються у випадках, які передбачені законом; по-третє, положення типових договорів є обов'язковими для сторін трудового договору.

Отже, зміст трудових правовідносин за участю фізичної особи-підприємця переважно складають права та обов'язки, що встановлені нормативними актами про працю, у тому числі типовим трудовим договором, в якому фізична особа-підприємець та потенційний працівник повинні визначають умови праці. Фізична особа-роботодавець повинна знати, що умови трудового договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством України про працю. Тому в трудовому договорі не можна, наприклад, встановити для працівника тривалість робочого часу, що перевищує нормальну тривалість, тобто 40 годин на тиждень.

Також у трудовому договорі необхідно чітко визначити трудову функцію, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої кваліфікації професій і кваліфікаційних характеристик. Необхідно чітко й докладно описати характеристики роботи та вимога до її виконання так, щоб потім не було непорозумінь і претензій щодо виконання тих чи інших функціональних обов'язків найманого працівника. Необов'язково, але у разі необхідності тут можна зазначити обсяг, якість і строки виконання робіт.

Основними обов'язками роботодавця за трудовим договором є виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Ці обов'язки роботодавця кореспондують з гарантованими Конституцією України правами працівників. Визначаючи право на оплату праці найманого працівника, що закріплюється в договорі, необхідно мати на увазі, що її розмір визначається за згодою сторін, але не може бути нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. При цьому заробітна плата у мінімальному розмірі повинна виплачуватися як правило працівникам, які виконують просту, некваліфіковану працю, з огляду на те, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконаний працівником обсяг робіт [10]. Тому в трудовому договорі між фізичною особою та найманим працівником необхідно встановлювати розмір оплати праці кваліфікованого працівника вищий за встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Також при укладанні трудового договору підприємець зобов`язаний крім оплати праці, забезпечити умови та охорону праці, визначити тривалість відпустки та інших видів відпочинку, а також забезпечити інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до чинного законодавства.

Окремої уваги заслуговує розкриття обов'язку працівника про нерозголошення комерційної таємниці та про заборону конкуренції працівника щодо роботодавця-підприємця, який найняв його на роботу. Нажаль, це прогресивне положення не знайшло своє відображення в типовій формі трудового договору, хоча в умовах ринкової економіки, коли приватне підприємництво набуває все більшого розвитку в державі, забезпечення збереження комерційної таємни-

ISSN 1995-6134

ці та добросовісної конкуренції потребує врегулювання і з боку трудового законодавства. Це обумовлює необхідність внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України та до наказу «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою і Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою».

Також роботодавцю потрібно звернути увагу на таку умову трудового договору, як випробування при прийнятті на роботу. Ця умова встановлюється з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Треба звернути увагу на те, що Типовою формою трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженою Наказом міністерства праці та соціальної політики України, та якої потрібно суворо дотримуватися при реєстрації трудового договору, не передбачено окремого пункту щодо встановлення випробування для працівника, але при вирішенні питань, не передбачених таким договором, сторони керуються загальними нормами законодавства про працю України, насамперед Кодекс законів про працю України. Оскільки вимоги Кодексу законів про працю України розповсюджуються на трудові відносини працівників всіх підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами у фізичних осіб, тому при укладанні фізичною особою трудового договору з працівником за угодою сторін працівникові може бути встановлений строк випробування.

Стаття 27 Кодексу законів про працю України визначає строк випробування при прийнятті на роботу, який не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця [7]. Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Так як типовою формою трудового договору між фізичною особою та працівником випробування не передбачено, необхідно самостійно за згодою сторін умову про випробування зазначити у трудовому договорі. Також щоб додатково підтвердити обопільну згоду сторін на встановлення строку випробування, необхідно продублювати згоду працівника ще в якомусь документі, наприклад у заяві про прийняття на роботу. Це беззаперечно сприятиме обґрунтованості звільнення, у разі якщо працівник не буде виконувати свої трудові обов'язки на належному рівні, а також забезпечить дотримання роботодавцем законодавства про працю, адже на період випробування на працівників поширюється законодавства про працю та працівник користується всіма трудовими правами та має обов'язки відповідно до законодавства про працю і трудового договору. У разі ж неформального, усного встановлення строку випробування (як це звичайно відбувається на практиці) у підприємця можуть виникнути труднощі з обґрунтуванням причини звільнення працівника, який «не сподобався».

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций: В двух томах. Т. 1 / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. - 396 с.

2. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Кар пушин. - М. : Госюриздат, 1958. - 173 с.

3. Орловский Ю. П. Социалистическое трудовое правоотношение / Ю. П. Орловский // Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 205–314.

4. Российское трудовое право / отв. ред. А. Д. Зайкин. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. – 415 с.

ISSN 1995-6134

5. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. –М. : Изд-во «Наука», 1977. – 312 с.

6. Метод правового регулирования трудовых отношений / Процевский А. И. - М. : Юрид. лит., 1972. - 288 с.

7. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. - 1971. - № 50. - Ст. 375.

8. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою і Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» : від 08.05.2001 р., № 260 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0554-01&zahyst=4/UMfPEGznhhEi2.ZiZ662qDHI4w.s80msh8Ie6.

9. Трудовий кодекс України : проект Закону України : від 04.12.2007 р., № 1108 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.html#3.

10. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95–ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

Сіроха Д. І. Специфіка змісту трудових правовідносин за участю фізичної особи-підприємця / Д. І. Сіроха // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 331–335 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10cdifop.pdf

Досліджені особливості змісту правовідносин за участю фізичних осіб-підприємців; визначена основна характеристика цих правовідносин; сформульовані проблемні питання, які виникають в процесі реалізації підприємцями їх трудових прав і виявлені шляхи їх розв'язання.

***

Сироха Д.И. Специфика содержания трудовых правоотношений при участии физического лица-предпринимателя

Исследованы особенности содержания правоотношений при участии физических лиц-предпринимателей; определена основная характеристика этих правоотношений; сформулированы проблемные вопросы, которые возникают в процессе реализации предпринимателями их трудовых прав и выявлены пути их решения.

***

Zirokha D.I. Specificity of the Maintenance Labor Legal Relationship with the Assistance of the Physical Person-Businessman

Features of the maintenance legal relationship with the assistance of physical persons-businessmen are investigated; the basic characteristic of this legal relationship is defined; problem questions which arise in the course of realization by businessmen of their labor rights are formulated and ways of their decision are revealed.