

УДК 331.106

Н.О. МЕЛЬНИЧУК, канд. юрид. наук,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля

ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В НОВИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

Ключові слова: трудовий договір, ринкові умови, характерні ознаки

Питання сутності та значення трудового договору підіймалося в наукових працях таких вчених, як: М.Г. Олександров, О.Д. Зайкін, С.О. Іванов, О.С. Пашков, О.В. Смірнов, О.И. Процевського, В.Г. Ротаня, В.М. Толкунової та інших. Разом із тим, це питання потребує нового розгляду та дослідження в зв'язку з постійними змінами в економічному середовищі, що здійснює значний вплив на ринок праці та, відповідно, на захист прав працівників. Трудовий договір в таких умовах виступає найбільш дієвим способом забезпечення трудових прав працівника. Викладене засвідчує актуальність та новизну дослідження, що пропонується.

Метою проведення даного дослідження є з'ясування сутності трудового договору в нових економічних умовах та надання найбільш оптимального визначення цій правовій категорії з урахуванням всіх сутнісних характеристик. Задля досягнення поставленої задачі в процесі наукового пошуку необхідно вирішити такі задачі: визначити сутність трудового договору відповідно до діючого законодавства та проаналізувати точки зору вчених з цього приводу; з'ясувати, яку роль відведено трудовому договору в західних країнах; встановити, які властивості повинен мати трудовий договір в сучасних економічних умовах; надати визначення трудовому договору з урахуванням всіх сутнісних характеристик.

Відповідно до діючого Кодексу законів про працю, «трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, уста-

нови, 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» [1].

Суть численних дефініцій трудового договору в працях західних авторів можна коротко підсумувати так: трудовий договір – це договір, через який працівник зобов'язується працювати в обмін на заробітну плату і за наявності юридичної підпорядкованості. Із цього визначення випливає, що двома головними ознаками трудового договору є те, що працівник зобов'язується працювати на наймача під його керівництвом і за винагороду [2, с.116]. Очевидно, що такий підхід є надто вузьким та не відображає соціальної сутності трудового договору, зводячи все до спрощеної схеми: від працівника – робоча сила; від роботодавця – гроші за використану робочу силу. Звичайно, що такий гіперболізований підхід обумовлюється економічними умовами життя в західних країнах, де переважну роль у захисті працівників відіграє не трудовий договір, а держава. Оскільки саме державою встановлюються всі пільги та гарантії, визначаються умови праці та отримання заробітної плати. Разом із тим, трудовий договір в західних країнах теж відіграє одну з ключових ролей у врегулюванні трудових відносин, що буде розглянуто пізніше.

Необхідно розуміти різницю у підходах західних та українських (російських) науковців до визначення сутності трудового договору, що обумовлюється різними історичними умовами розвитку економіки та політичних режимів. Хоча, слід погодитися із В.І. Щербиною, що сьогодні в різних країнах

трудоий договір «частіше, ніж раніше, виступає як засіб подальшого посилення диференціації трудового права, розподілу працівників підприємства на групи, що мають різні умови праці та правове становище (строк договору, режим роботи, рівень заробітної плати тощо)» [2, с.117].

Вказаний автор, визначаючи правову природу та сутність трудового договору дає таке його визначення: «1) це визначений правом засіб поєднання інтересів того, хто хоче заробляти собі на життя в умовах колективно організованої праці (трудоючого), та того, хто використовує здібності людини до праці (роботодавця); 2) первинна юридична форма впорядкування виробничого процесу за допомогою якої визначається: місце, де буде працювати працівник; трудова функція працівника у роботодавця; час, який триватимуть ці зв'язки; виробничі та соціальні результати поєднання їх інтересів для працівника та роботодавця» [2, с.117]. Як вірно вказує І. Гуцул, розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій діяльності осіб, на практиці має велике значення, оскільки їх змішування може спричинити неправильне застосування законодавства [3]. Трудовий і цивільно-правовий договори по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють відмінні один від іншого правові наслідки. У випадку виникнення конфлікту між сторонами укладеного договору, необхідно чітко визначитись, який вид договору між ними був укладений, позаяк законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір. У разі виконання цивільно-правових договорів також не діють гарантії, які встановлені законодавством про працю України.

Законодавством західних країн забезпечена трудовими гарантіями та пільгами переважна більшість (практично всі) працівників, хоча і з певними обмеженнями в залежності від виду договору, в той час як в Україні вна-

слідок недосконалого викладення норм трудового законодавства більшість працівників укладають так звані «трудоі угоди», що часто плутають із строковим трудовим договором, в результаті чого працівники залишаються поза межами правового впливу норм трудового законодавства, а, відтак, і не є захищеними перед свавіллям та порушенням їхніх прав з боку роботодавців.

Слід погодитися із В.В. Лазор, що «в Україні на сучасному етапі розвитку ринкових умов багато сучасних факторів, таких як структурні зміни в економіці, соціальна політика держави, зміни у складі та характері робочої сили, стан зв'язків між зацікавленими сторонами трудового договору, між групами підприємців та працівників в цілому, поступове призупинення темпів економічного росту, інфляція, запити ринку праці та інші, здійснюють ефект розмивання сутності трудового договору» [4, с.28]. В зв'язку з цим автор пропонує «для закріплення позитивних якостей трудового договору було б доцільним підсилити ст.21 Кодексу законів про працю України наступним положенням: «Роботодавець, в зв'язку з тим, що він відповідає за організацію та результати праці, підлягає контролю з боку представників працівників та уповноважених державою органів» [4, с.30].

На наш погляд, роль та значення трудового договору дійсно потребують підсилення, тим більше в законодавчому порядку. Проте, з боку уповноважених державою органів за різними напрямками (і податкова, і пенсійний фонд, і фонд соціального страхування на випадок безробіття, тощо) роботодавець і так підлягає постійному контролю, що не завжди є ефективним, а досить часто є формальною перевіркою, де основне завдання органу, що контролює, обов'язково знайти недолік та доповісти про проведену перевірку. З огляду на це, вважаємо, що, по-перше, підсилення ролі трудового договору для забезпечення прав працівників в сучасних умовах можливе лише за прямою вказівкою в законі про необхід-

ність укладати трудові договори із найманими працівниками, незалежно від строку такого найму, по-друге, ініціатива захисту своїх прав має лежати на працівниках. Оскільки, наприклад, якщо при укладенні трудового договору із ФОП, працівник може проконтролювати цей процес (тому що він проходить за участі Державної служби зайнятості), то при укладенні трудового договору із юридичною особою, працівник може переконатися в тому, що за укладеним трудовим договором здійснюються всі необхідні відрахування до відповідних фондів лише шляхом вимагання від роботодавця документального підтвердження здійснення таких відрахувань. Трудові договори, укладені із юридичною особою, ніде в зовнішніх державних органах (мається на увазі не внутрішня документація та внутрішній облік документів) не реєструються. Всі відрахування робляться без зазначення прізвища. Відрахування за укладеним договором отримують конкретизацію лише раз на рік під час щорічної звітності до відповідних органів та фондів. Очевидно, що при таких умовах у разі виникнення спору при недобросовісній поведінці роботодавця щодо прав працівника на соціальне страхування та пенсійні відрахування, відповідно до укладеного трудового договору, його правоту можна буде доказати лише в судовому порядку.

Отже, законодавець встановлює ретроспективний характер захисту прав працівників у випадку із укладенням трудового договору з юридичною особою. Такий підхід до захисту прав працівників можна простежити і в новому проекті Трудового кодексу в п.10 ст.6 «Регулювання трудових відносин»: «У разі якщо в судовому порядку встановлено, що цивільним договором фактично регулюються трудові відносини, до них застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства» [5]. Тобто, законодавством не встановлюється загальне правило, відповідно до якого всі особи, які виконують певні роботи, окрім прямо вказа-

них в кодексі (ст.6 п.8–9), вважаються працівниками та захищаються трудовим законодавством (як це зроблено в західних країнах), а, навпаки, лише після розгляду справи в суді та доведення, що в процесі виконання роботи, здійснюваної на підставі цивільного договору, фактично були наявні трудові відносини, тільки тоді до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства, а особа, відповідно, вважається найманим працівником та підлягає захисту згідно із положеннями трудового законодавства.

Підводячи підсумок вище викладеному, зауважимо, що поняття та значення трудового договору в сучасному правовому регулюванні трудових відносин в Україні не відповідають його основному завданню: виступати гарантією захисту прав працівника при врегулюванні індивідуальних трудових відносин. Поняття трудового договору, яке надається сьогодні як діючим КЗпП (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), так і Проектом Трудового кодексу (угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату) не

відображають реалії сьогодення та об'єктивного стану розвитку світу.

Так, наприклад, у визначенні, що пропонується КЗпП, етимологічно невірно вказані сторони трудового договору (зокрема, щодо визначення роботодавця); у визначенні, що пропонується Проектом, вказується, що працівник при виконанні роботи за трудовим договором має додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, бути під керівництвом та контролем роботодавця, однак, в сучасних умовах набуває широкого розповсюдження віддалена робота, яка виконується вдома, але працівник зараховується до штату працівників підприємства. Якщо взяти за основу ту редакцію, що пропонується Проектом, то автоматично коло осіб, що можуть бути сторонами трудового договору звужується до переліку тих, що працюють із «підляганням внутрішнього трудового розпорядку». Також додержання санітарно-побутових умов праці, по-перше, є прямим обов'язком роботодавця, що визначений в Проекті як «створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці» (ст.27), а тому немає смислу через нього розкривати сутність трудового договору (бо тоді треба всі обов'язки роботодавця та працівника перелічувати у визначенні), по-друге, у тому ж самому випадку віддаленої роботи роботодавець не може простежити за санітарно-побутовими умовами, в яких працює працівник.

Очевидно, що визначення трудового договору має бути об'єктивним, розкривати основну його сутність та відповідати умовам сьогодення, тому він має визначатися наступним чином: трудовий договір – це договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція), визначену цим договором та на умовах, визначених у договорі, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування

до державних органів та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Таке визначення трудового договору враховує всі зазначені в процесі дослідження проблеми: 1) вірно вказуються сторони трудового договору; 2) враховуються сучасні тенденції розповсюдження виконання роботи вдома, але при цьому гарантії та пільги, встановлені трудовим законодавством розповсюджуються на таких працівників, також, оскільки вони працюють за трудовим договором, вони отримують страховий стаж; 3) вказується на один з основних обов'язків роботодавця – робити відрахування до державних органів, оскільки всі визначення не враховують, що трудовий договір укладається насамперед, щоб отримати статус працівника (суб'єкта трудового права) та отримувати всі відповідні гарантії, встановлені трудовим законодавством, більшість з яких можлива саме внаслідок проведення вказаних відрахувань; 4) зазначено, що робота виконується на умовах, визначених договором, тобто надається більше свободи при укладенні трудового договору, що дозволяє встановити прийнятні, але рівнозначно обов'язкові, для обох сторін умови співпраці; 5) збережено сутнісні ознаки трудового договору тих визначень, що пропонувалися раніше.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за заг. ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
3. Гуцул І. Трудовий договір чи угода? / Іван Гуцул // Правовий тиждень. – 2008. – 19.02. – № 8 (81). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=274>.
4. Лазор В. В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях: дис. ... кандидата юрид.

наук : 12.00.05 / Лазор В. В. – Луганск, 2001. – 179 с.

5. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до

2-го читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.portal.rada.gov.ua>.

Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах / Н. О. Мельничук // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 526–530 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11mnonru.pdf>

Визначено характерні ознаки трудового договору, яких він набуває в нових економічних умовах, та проаналізована та роль, яку трудовий договір в таких умовах виконує й має виконувати. Проведено порівняння із західним підходом до вирішення цього питання.

Мельничук Н.А. Определение трудового договора в новых рыночных условиях

Определены характерные признаки трудового договора, которые он приобретает в новых экономических условиях, и также проанализирована роль, которую трудовой договор выполняет в таких условиях, и должен выполнять. Проведено сравнение с западным подходом к решению этого вопроса.

Melnichuk N.A. Determination of Labour Contract in New Market Conditions

The characteristic signs of the employment contract which one it acquires in new economic conditions are spotted, and also the role which one the employment contract fulfils in such requirements is analyzed, and should fulfill. Comparing is conducted to the western going near the decision of this question.

Форум права Форум