

УДК 349.2

К.М. ОЛІЙНИК, Сумський державний університет

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ЧИННИК РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Ключові слова: трудовий договір, трудові правовідносини, договірні відносини

На сьогоднішній день трудовий договір опосередковується зі свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов трудового договору, а також спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості. Основними його характеристиками є особиста свобода громадянина, а також юридична рівність його з власником засобів виробництва при вступі в договірні відносини. Принцип свободи трудового договору виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийом громадян на роботу, їх переведення і звільнення, а також доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці на прохання працівника. Принцип свободи трудового договору в законодавстві про працю підкріплюється відсутністю дискримінації, а також заборонаю примусової праці.

В умовах ринкової економіки трудовий договір також змінюється і стає більш диспозитивним, дає більшу реальну можливість громадянину вільно обирати для себе місце роботи і трудову функцію. В зв'язку з цим А.Ф. Нуртдінова і Т.Ю. Коршунова вважають, що немає передумов для корінної зміни моделі трудового договору, бо соціально-економічна сутність трудових відносин залишається колишньою. Відношення працівника до засобів виробництва, спосіб їх поєднання з робочою силою в умовах ринкової економіки і при соціалізмі є схожими у своїй основі. Можна лише ставити питання про зміну суб'єкта власності на засоби виробництва, але не про зміну соціально-економічної сутності

праці, а це і визначає незмінність основних правових конструкцій у сфері трудового права [1, с.33].

На сьогоднішній день суб'єктом трудових правовідносин є роботодавець. Це поняття є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науці трудового права, а не в трудовому законодавстві. В чинному Кодексі законів про працю України таке поняття не міститься, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Водночас є низка нормативно-правових актів (близько п'ятдесяти), в яких цей термін так чи інакше застосовується, наприклад, у Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [2]. Ст.6 Закону визначає, що «кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні».

В «Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР [3] навіть зроблено спробу дати його визначення. Ст.10 визначає, що роботодавцем, відповідно до цих Основ, вважається: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання, а також фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою

України. Отож, у чинному законодавстві, що так чи інакше регламентує застосування праці, відомі найрізноманітніші підходи до визначення суб'єктів, що можуть виступати в якості роботодавців.

На фоні змін, що відбуваються в суспільстві та державі, перед трудовим законодавством стоїть складне завдання – зробити правове регулювання праці соціально справедливим та зберегти соціальне призначення трудового права в умовах ринкової економіки. Сучасна свобода праці породжує і свободу трудового договору, як угоду про реалізацію суб'єктивного права на працю, як організаційну форму узгодження інтересів громадянина і власника засобів виробництва в процесі трудової діяльності, як соціальну домовленість про прийом на роботу. Важливим чинником цього процесу є фактична домовленість про прийом на роботу, яка й потребує свого юридичного оформлення з метою законодавчого регулювання процесу праці та охорони і захисту прав і свобод учасників трудових правовідносин.

Умови трудового договору як основні так і факультативні, що складають його зміст є соціальними чинниками, які потребують юридичного оформлення для подальшого правового регулювання. Таке оформлення здійснюється при прийомі на роботу, а правове регулювання – при виникненні трудових правовідносин. Без цього трудовий договір не має ніякого значення.

Правове регулювання трудових відносин забезпечується наявністю загальних нормативних актів, які поширюють свою дію на всіх без винятку осіб під час реалізації ними права на працю, та спеціальних, які регулюють трудові відносини лише певної категорії працюючих: жінок, дітей, інвалідів, державних службовців та ін. Дана особливість трудового законодавства в юридичній літературі отримала назву єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Така особливість в сучасних умовах повинна тільки посилити свій вплив на правове регулювання трудових відносин.

Єдність полягає в тому, що основні правові норми, які встановлюють та регулюють умо-

ви праці, обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців. Зазначені норми поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування їх праці та характеру їх трудової діяльності. Диференціація дозволяє врахувати різні види та сторони суспільних відносин, пов'язаних з працею, а також особливості правового статусу їх суб'єктів.

Трудовий договір опосередковується зі свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов трудового договору, а також спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості. Основними його характеристиками є особиста свобода громадянина, а також юридична рівність його з власником засобів виробництва при вступі в договірні відносини. Принцип свободи трудового договору виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийом громадян на роботу, їх переведення і звільнення, а також доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці на прохання працівника. Принцип свободи трудового договору в законодавстві про працю підкріплюється відсутністю дискримінації, а також заборонаю примусової праці.

Фактична домовленість потенційного працівника і потенційного роботодавця про можливий прийом на роботу потребує свого належного юридичного оформлення. Під оформленням трудового договору розуміється процедура внесення власником або уповноваженим ним органом у відповідні документи, що мають юридичне значення для працівника, у строки, встановлені законодавством, точних відомостей про працівника і його посаду, спеціальність, кваліфікацію, строки роботи та ін.

В сучасних умовах розвитку держави і суспільства юридичне оформлення укладеного трудового договору є необхідним атрибутом його дійсності, тобто його легалізації в регулюванні трудових правовідносин чинним законодавством України.

З визначення поняття трудового договору, даного в ст.21 КЗпП України, випливає, що трудовий договір вступає в силу з моменту,

який визначається сторонами при прийнятті на роботу. При відсутності вказівки про момент вступу договору в силу, він вважається укладеним з моменту досягнення згоди щодо змісту майбутньої роботи. З цього часу потенційні учасники трудових правовідносин умовно пов'язані трудовим договором. На наш погляд, це більше стосується цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.

Відповідно до ч.2 ст.24 КЗпП України укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Нам імпонує той факт, що в проекті Трудового кодексу України книга друга має назву «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір», і глава I також має назву «Трудові відносини і трудовий договір». тобто на перше місце поставлено предмет трудового права, а не трудовий договір. Хоча ст.38 встановлює, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:

- призначення на посаду;
- обрання на посаду;
- результатів конкурсу;
- рішення суду.

Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця з подальшим належним юридичним його оформленням. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори.

Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору.

У разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу

трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду [4].

Інколи укладення трудового договору може бути в часі значно віддалене від початку роботи. Виконання працівником роботи на основі трудового договору свідчить про виникнення трудових правовідносин. Фактичний допуск працівника до роботи завжди розглядався теорією і практикою як початковий момент виникнення трудових правовідносин незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене (якщо працівник був допущений до виконання трудових обов'язків за розпорядженням чи з відома посадової особи, наділеної правом прийняття на роботу) [4, с.70]. Отже, треба розрізняти момент укладення трудового договору і момент початку виконання працівником роботи на його основі після його відповідного юридичного оформлення.

Розмежування моменту укладення договору і початку виконання працівником роботи на його основі, на думку В. Жернакова, має важливе значення для визначення початку перебігу строку випробування. Як правильно підкреслює автор, угодою сторін може бути обумовлена конкретна дата, коли працівник має приступити до роботи, і в цьому разі випробування починається з моменту виконання роботи. Тоді ж, а не наступного після укладення трудового договору дня, починається перебіг строку випробування. Може статися, що працівник, уклавши договір, так і не стане до роботи. При цьому, звичайно, відсутній сам процес випробування і встановлений для цього строк спливати не буде. Врешті можливі випадки, коли робітник або службовець почне виконувати свої трудові обов'язки в день прийняття на роботу. В цей же день власник може зробити висновок про невідповідність працівника даній роботі, якщо він явно не справляється з дорученою йому справою, і звільнити його як такого, що не витримав випробування, оскільки із змісту ч.2 ст.28 КЗпП випливає, що невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, може бути встановлена в будь-який момент у межах строку

випробування, у тому числі і на самому його початку [5, с.56].

В.М. Скобелкін зазначає, що на практиці початком роботи прийнято вважати час, з якого працівник у відповідності з трудовим договором повинен приступити до роботи. Саме з цього моменту між сторонами трудового договору виникають взаємні права і обов'язки. Якщо такий час не визначено, то ним буде перший день фактичної роботи працівника. Фактом допуску до роботи визнається набуття сторонами прав і обов'язків. На думку автора, видання наказу про прийняття (зарахування) на роботу вирішального значення для виникнення трудових правовідносин не має. Якщо, наприклад, працівнику, прийнятому на роботу на посаду вахтера сказали, що він повинен вийти на чергування наступного дня о 17 годині, а він на 15 хвилин запізнився, то власник вправі накласти на нього дисциплінарне стягнення і в тому випадку, коли наказ про зарахування на роботу був виданий через два дні [6, с.42]. На наш погляд, з таким висновком неможливо погодитися, оскільки особа ще не вступила в фазу юридичного зв'язку, тобто юридично не стала працівником.

В нормативних актах відсутнє чітке визначення такої умови трудового договору, як час, з якого працівник повинен приступити до виконання обумовлених погодженням сторін обов'язків. На практиці це питання найчастіше вирішується за угодою сторін.

К.В. Кейна, враховуючи практичну і теоретичну важливість чіткого визначення в трудовому договорі умови про час початку роботи, пропонує у законодавчому порядку віднести її до необхідних умов трудового договору [7, с.8].

Усуненням цієї прогалини, на думку Д.О. Колбасіна, може стати законодавче встановлення конкретного строку, протягом якого працівник зобов'язаний приступити до роботи, а власник зобов'язаний її надати. Правомірним і найбільш прийнятним, зазначає автор, було б визначення 15-денного строку, тому що за цей період можна зібрати всі необхідні для оформлення на роботу документи,

а також відомості про роботу підприємства [8, с.76]. Дійсно, в такому випадку було б доцільним при укладенні трудового договору надати сторонам можливість конкретно обумовити час, з якого необхідно приступити працівнику до роботи.

Саме розмежування моменту укладення трудового договору і моменту початку виконання роботи на його основі дозволяє відповісти на питання: чи може власник або уповноважений ним орган звільнити працівника за прогул без поважної причини, якщо працівник не приступив до роботи в строк, зазначений у трудовому договорі. Наприклад, К.А. Абжанов, вважає, що на поставлене запитання треба дати позитивну відповідь [9, с.50]. Дану точку зору підтримує П.І. Жигалкін, мотивуючи це тим, що наше законодавство (ст.36 КЗпП України) встановлює підстави для «припинення трудового договору», а не для припинення трудових правовідносин. Така формула закону, на думку автора, дає можливість розірвати зв'язки, які виникають з факту укладення договору між працівником і власником за однією з підстав, встановлених ст.36 КЗпП України, незалежно від того, чи приступив працівник до роботи чи ні [10, с.62].

С.В. Вішновецька також приєднується до зазначеної точки зору, оскільки вважає, що з моменту укладення трудового договору між його сторонами виникають взаємні права і обов'язки щодо дотримання, в першу чергу, умов, передбачених трудовим договором, а отже, і взаємна відповідальність у випадку їх порушення чи неналежного виконання. Адже трудовий договір вважається укладеним з моменту досягнення згоди з усіх необхідних умов трудового договору. І саме з моменту укладення трудового договору сторони підпадають під дію норм трудового законодавства. Таким чином, встановлення часу, з якого працівник повинен приступити до виконання обумовлених погодженням сторін трудових обов'язків, дає можливість вирішити питання про правову кваліфікацію звільнення стосовно тих осіб, які уклали трудовий договір, але до роботи не приступили [11, с.85].

Не можна погодитися з такою точкою зору, бо тільки цивільно-правові договори мають юридичну силу з моменту їх укладення, оскільки вони носять зобов'язальний характер і мають специфічні нормативні приписи по забезпеченню їх виконання. В зв'язку з відсутністю нормативного припису щодо обов'язку працювати та заборонаю примусової праці, юридичний зв'язок між громадянином, який має намір реалізувати своє право на працю, та власником засобів виробництва, який приймає громадянина на роботу для реалізації цього права, виникає тільки після початку виконання трудових обов'язків, обумовлених угодою сторін, за умови їх належного юридичного оформлення.

Тому немає ніякого сенсу ускладнювати цю процедуру: трудовий договір – це згода на працевлаштування на конкретному підприємстві, в установі або організації на відповідних умовах, де трудові правовідносини регламентуються нормами трудового права.

У трудовому договорі найповніше виражається свобода волевиявлення його сторін. Трудовий договір – це двостороння угода, яка віддзеркалює інтереси сторін і відображає вільний вибір працівником сфери трудової діяльності, одержання роботи та її стабільність.

С.О. Сільченко слушно зазначає, що поглиблення індивідуально-договірної регулювання праці відбулося останніми роками завдяки впровадженню контракту як особливого виду строкового трудового договору. Наймаючи працівника на певний строк, роботодавець має створити йому сприятливі умови праці не лише як компенсацію тимчасового характеру зайнятості, але й стимулювання ініціативності, відданості [12, с.7]. Але проект нового Трудового кодексу України не передбачає укладення контрактів, що, на наш погляд, є цілком слушним і виправданим стосовно сучасної ролі трудового договору та відповідної правової регламентації трудових відносин, які виникли.

Трудовий договір опосередковується свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов трудового

договору і спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості. Основними його характеристиками є особиста свобода працівника, юридична рівність останнього з роботодавцем та їх вступ у договірні відносини. Тому суть трудового договору можна звести до свободи його укладення, встановлення, зміни та припинення його умов, свободи вибору його зовнішньої форми. Але його юридична дія розпочинається тільки після юридичного оформлення трудового договору і з моменту безпосереднього виконання трудової функції працівником, тобто виникнення трудових правовідносин.

Свобода укладення трудового договору базується на забезпеченні державою свободи вибору громадянином виду роботи та трудової діяльності відповідно до своїх професійних здібностей. Громадянин має право на працю, а не обов'язок, тому його вибір роботи здійснюється на основі власного волевиявлення, а не примушення до роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нуртдінова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях / А. Ф. Нуртдінова, Т. Ю. Коршунова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 33–40.
2. Закон України «Про зайнятість населення» : від 05.07.2012 р., № 5067–VI // ВВР України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» : від 14.01.1998 р., № 16/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>.
4. Проект Трудового кодексу України : від 22.04.2013 р., № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JG28M00I.html.
5. Жернаков В. Обчислення строків випробування при прийнятті на роботу / В. Жернаков // Радянське право. – 1984. – № 1.
6. Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и слу-

жащих / В. Н. Скобелкин. – Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1990. – 221 с.

7. Кейна К. В. Правовое регулирование сроков заключения, действия и расторжения трудового договора : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / Кейна К. В. – Л., 1978. – 21 с.

8. Колбасин Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д. А. Колбасин. – Минск : Наука і техника, 1990. – 176 с.

9. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву / К. Абжанов. – М. : Юрид. лит., 1964. – 192 с.

10. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров / П. И. Жигалкин. – Харьков : Издат. объединение «Вища школа», 1977. – 129 с.

11. Вишновецька С. В. Строки в трудовому праві / С. В. Вишновецька. – Чернівці : Рута, 1986. – 208 с.

12. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення : монографія / С. О. Сільченко. – Х. : Золоті сторінки, 2005. – 204 с.

Олійник К. М. Укладення трудового договору як чинник реалізації соціального діалогу / К. М. Олійник // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 217–222 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_1_37.pdf

Розглядаються питання щодо свободи укладення трудового договору учасниками договірних правовідносин. Проаналізовано діюче законодавство в сфері трудового права України та проект нового Кодексу законів про працю. Опрацьовано застосування трудового договору в нових економічних умовах, що склалися в державі та напрями соціального захисту при цих трудових взаємовідносинах. Також розкрита процедура трудових відносин між роботодавцем і робітником в сфері дії проекту нового Закону.

Олейник К.М. Заключение трудового договора как фактор реализации социального диалога

Рассматриваются вопросы свободы заключения трудового договора участниками договорных правоотношений. Проанализированы действующее законодательство в сфере трудового права Украины и проект нового Кодекса законов о труде. Обработано применения трудового договора в новых экономических условиях, сложившихся в государстве и направления социальной защиты при этих трудовых взаимоотношениях. Также раскрыта процедура трудовых отношений между работодателем и работником в сфере действия проекта нового Закона.

Olejnik K.M. Conclusion as Labor Factor Agreement Implementation of Social Dialogue

The article considers the issues of freedom of employment contract participant's contractual relations. Analyzed existing legislation in the area of labour law of Ukraine and the draft of the new Code of labour laws. Processed application of the employment contract in the new economic conditions prevailing in the state and trends in social protection in these employment relationships. Also it was disclosed procedure of the employment relationship between employer and employee in the scope of the draft Law.