

**Л.О. Золотухіна**

кандидат юридичних наук  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.227

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Досліджено проблеми забезпечення соціально-економічних прав та реалізації законних інтересів суб'єктів трудових відносин при укладенні трудового договору. Виявлено місце права на працю у системі інших соціально-економічних прав особи.

**Ключові слова:** права, інтереси, індивідуально-договірне регулювання, колективно-договірне регулювання, соціальне партнерство.

Исследуются проблемы обеспечения социально-экономических прав и реализации законных интересов субъектов трудовых отношений при заключении трудового договора. Определяется место права на труд в системе других социально-экономических прав личности.

**Ключевые слова:** права, интересы, индивидуально-договорное регулирование, коллективно-договорное регулирование, социальное партнерство.

The article is devoted to research of a problem of contract forms of realization of the social and economic rights and interests of workers. Defines also criteria of classification of interests in labour legal relations. The place of laws of master and servant in system of other social and economic rights is revealed and the interrelation between them is characterized.

**Keywords:** rights, interests, individual contract regulation, collective contract regulation, social partnership.

**Постановка проблеми.** Загальновідомо, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору. На етапі прийняття на роботу необхідно, з одного боку, надати можливість роботодавцю чітко реалізувати право на добір кадрів, а з іншого – захистити працівника від невинуватених вимог, які пред'являються до нього роботодавцем.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** У науковій літературі індивідуально-договірне регулювання трудових відносин було предметом аналізу Л.С. Таля, О.К. Безіної, А.А. Бікєєва, Д.А. Сафіної, М.Г. Александрова, С.М. Прилипка, С.В. Дріжчаної та інших науковців

**Метою** даної статті є розкриття значення трудового договору для забезпечення прав та інтересів сторін трудових правовідносин при прийнятті на роботу через регулювання факультативних умов трудового договору, а також обґрунтування необхідності гарантій при прийнятті на роботу, які б враховували як інтереси працівника, так і роботодавця.

**Виклад основного матеріалу.** Свобода праці – це можливість вільно обирати рід діяльності й професію й застосовувати свою працю, у тому числі у формі несамотійної (найманої) праці, за допомогою вступу в трудові відносини з роботодавцем. Таким чином, принцип свободи праці знаходить своє продовження й конкретизацію в принципі свободи трудового договору [1, с. 36].

Трудовий договір є центральним інститутом у системі трудового права. За юридичною природою трудовий договір – це угода про працю між роботодавцем і найманим працівником. Він повинен принести взаємну вигоду його сторонам, хоча їхні інтереси не завжди збігаються. Тому трудове законодавство стоїть на сторожі дотримання інтересів як потенційного працівника, так і роботодавця, передбачаючи для них низку гарантій і умов при укладенні трудового договору, дотримання яких є обов'язковим.

Як зазначалося, зміст трудового договору складає сукупність його умов. Найбільш загально про зміст трудового договору можна судити з огляду на ст. 21 КЗпП України, яка передбачає, що „працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові» та обов'язок роботодавця „виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін”.

Умови, що складають зміст трудового договору, встановлюються за взаємною згодою працівника і роботодавця. Проте розрізняють і такі умови трудового договору, що визначені законодавством. Це, як правило, умови-гарантії, які передбачають мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість відпустки тощо; їх ще називають нормативними умовами [2, с. 236].

Основна вимога, яка ставиться до договірних умов, – це правило ст. 9 КЗпП України. Надаючи сторонам трудового договору широкі можливості щодо встановлення взаємних прав та обов'язків, ця стаття передбачає обмеження індивідуального регулювання. Умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з тими, що вже встановлені чинним законодавством. Роботодавці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його-

го зміст, прийнято поділяти на два види: необхідні та факультативні. Перші – це такі умови, які повинні бути обов'язково відображені у трудовому договорі. Без них трудовий договір не можна укласти взагалі. Факультативні ж умови можуть і не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Однак якщо у процесі переговорів при укладенні трудового договору сторони визнали за потрібне узгодити також і факультативні умови, то їх значимість для конкретного договору стає такою ж, як і обов'язкових умов. Недосягнення згоди сторонами за обов'язковими і додатковими умовами має одні й ті ж правові наслідки – договір не укладається [3, с. 79-80].

У КЗпП України немає легального визначення необхідних умов трудового договору. Відомий лише їх перелік, який є результатом доктринального тлумачення ст. 21 КЗпП, а саме: місце роботи, трудова функція, час початку роботи, оплата праці працівника.

Що стосується факультативних умов, то вони є об'єктом переговорів лише в разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору. Це, як правило, умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, про випробувальний термін та ін. Донедавна практикувалося погоджувати при укладенні трудового договору такі додаткові умови, як надання житла для працівника, забезпечення йому можливості влаштування дітей у дошкільні заклади, але тепер вони перестають формувати зміст трудових договорів. Натомість з'являються нові, сучасні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля в особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі й після його звільнення з роботи, та ін. [4, с. 173].

У проекті Трудового кодексу України зазначено, що до додаткових належать умови трудового договору, що стосуються умов праці, режиму праці та відпочинку, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо покращення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після його укладення [5].

Таким чином, проект Трудового кодексу, на відміну від чинного КЗпП України, наводить орієнтовний перелік факультативних умов трудового договору. Це полегшить процес укладення трудового договору, бо сторони заздалегідь будуть знати, на що вони можуть розраховувати і що обговорювати при укладенні договору.

Регулювання факультативних умов трудового договору повинно зараз виходити на якісно новий рівень. Саме вони зможуть оптимальним чином поєднати інтереси сторін трудового договору. Ідеться про забезпечення соціально-побутових умов, можливість суміщення, можливість професійного росту. Створення додаткових соціально-побутових умов (надання службового житла, надання місця в дитячому садку, надання службового транспорту, створення умов для відпочинку та дозвілля тощо) позитивно впливає на результативність праці та дає економічний ефект. Пояснюється це тим, що створення зазначених умов буде виступати додатковим стимулом для працівника, який буде значно більше дорожити своїм робочим місцем, а отже, більш сумлінно ставитися до своїх трудових обов'язків, що буде відповідним чином впливати на результативність праці.

Що стосується суміщення та підвищення кваліфікації, то це цікавить працівника не тільки з матеріального боку. Це виступає й можливістю його самореалізації та задоволеності працею. Усвідомлення суспільної корисності власної праці створює реальну можливість для ствердження себе як особи, що і виступає джерелом, підставою внутрішнього задоволення. Задоволеність працею – перш за все соціальна задоволеність, важливіший показник якості життя працівників. Задоволеність працею впливає на кількість та якість результатів праці, терміновість та точність виконання завдань. Так, наприклад, праця некваліфікована викликає менше задоволення, аніж праця, яка потребує високих професійних якостей, знань, схильності, досвіду. Чим вище кваліфікація працівника, тим більше можливостей для професійного росту, задоволеності працею. З іншого боку, підвищення рівня кваліфікації є для працівника значним трудовим стимулом, оскільки існує пряма залежність між величиною оплати та рівнем складності праці. Крім того, підготовка та перепідготовка кадрів не тільки підвищує рівень заробітної плати працівникам, але й скорочує період безробіття. Не викликає сумнівів, що підвищення кваліфікації праці – це, наряду з новими умовами її оплати, ще й творчий зріст, новий психологічний та соціальний стан працівника.

Отже, якщо робота цікавить людину, то дозволяє реалізувати її природні здібності та схильності, і це само по собі є найсильнішим мотивом до діяльності, добросовісної та продуктивної праці. Таким чином, факультативні умови повинні носити взаємний компенсаційний характер. Вимоги, що пред'являються до працівника, мають компенсуватися додатковими зобов'язаннями з боку роботодавців. Застосовуючи свої професійні здібності, індивід постійно орієнтується на оптимальний баланс між затратами та їх компенсацією. При відсутності компенсацій буде спостерігатися падіння інтересу до такого роду діяльності. Повинна існувати стійка рівновага у процесі виробництва. Тільки тоді

кожна зі сторін отримає те, на що сподівається: роботодавець – сумлінного працівника, який професійно виконує свою справу, а працівник задовольнить свої матеріальні, соціальні та духовні потреби.

З точки зору права нема різниці, працює особа за трудовим договором на державному або приватному підприємстві чи у фізичної особи. Усі наймані працівники мають однаковий правовий статус, і будь-який роботодавець зобов'язаний дотримуватися усіх правил і гарантій щодо них, передбачених трудовим законодавством. Проте інтереси працівників різні в залежності від того, де вони працюють – на державному або приватному підприємстві, у роботодавця – фізичної особи. І це відповідним чином позначається на умовах трудового договору. Так, наприклад, на великих підприємствах питань з організації праці не виникає, тому що вони регулюються як законодавчими, так і локальними нормативними актами. На приватних підприємствах, особливо дрібних, та коли роботодавцем виступає фізична особа, ці питання виходять на перший план. Насамперед це стосується створення умов для обігріву, прийняття їжі, обладнання санітарно-побутових приміщень тощо. Недоліком чинного трудового законодавства є те, що воно розраховано на регулювання праці на підприємствах із значною кількістю працюючих і не враховує особливого правового і соціального становища роботодавця – фізичної особи. Зміст трудового договору між фізичними особами є значно багатшим порівняно з договорами, укладеними з юридичними особами. Обсяг трудових прав та обов'язків працівників є набагато більш індивідуалізованим [6, с. 9, 11]. Інтерес працівників, роботодавцем яких виступає фізична особа, полягає в тому, щоб чітко прописати трудову функцію. Наприклад, працівники роздрібної торгівлі виконують широкий спектр функцій: продавця, касира, бухгалтера, консультантів. Відповідно, це повинно знайти відображення в умовах трудового договору.

Отже, за відсутності локальних нормативних актів саме в трудовому договорі повинні знайти відображення умови з організації праці, інші факультативні умови, чітко і конкретно повинні вписуватися права і обов'язки сторін, трудова функція. На жаль, ще не відбулося усвідомлення роботодавцями своєї ролі у суспільстві не лише як власників, але і як організаторів процесу праці. Тому необхідний певний контроль за створенням відповідних умов праці. У зв'язку із цим пропонуємо у новому Трудовому кодексі встановити норму, відповідно до якої трудовий договір за участю роботодавця – фізичної особи при реєстрації у державній службі зайнятості буде перевірятися щодо створення відповідних умов з організації праці.

Однією з гарантій при укладенні трудового договору є заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, яка закріплена у ст. 22 КЗпП. Заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, безу-

мовно, обмежує свободу трудового договору. У сучасних умовах держава, встановлюючи обов'язок роботодавця в процесі прийняття на роботу, повинна бути вкрай обережною; треба вводити тільки мінімальні й необхідні з позиції соціального захисту обмеження (насамперед передбачені у міжнародно-правових актах). Держава, зобов'язуючи роботодавців укладати трудовий договір (з вагітними жінками, жінками, які мають дітей до 3-х років, самотніми матерями дітей до 14 років, молодими фахівцями й т.п.) або переукладати трудовий договір з вивільненим працівником за іншою вакантною посадою, перекладає тягар турбот соціально незахищених категорій громадян на роботодавців. Зараз, коли приватний сектор в економіці розширився, коли підприємства недержавної форми власності стають повноправними господарськими суб'єктами, постає питання про прийняття норм соціального захисту громадян із узгодженням з різними об'єднаннями підприємців. Турбота про вагітних жінок, самотніх матерів, жінок, що мають дітей, та інших категорій соціально незахищених громадян не повинна повністю покладатися на підприємства; у першу чергу її повинна нести держава через систему соціальних фондів підтримки, систему державних органів служби зайнятості. Держава також має за допомогою системи податкових пільг збільшувати зацікавленість підприємств у прийнятті і збереженні в штаті працівників, які виявилися менш соціально захищеними.

Правовий захист від незаконної відмови у прийнятті на роботу закріплено у ст. 5<sup>1</sup> КЗпП як гарантію права на працю. Відповідно до Конституції України кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права від порушень і протиправних посягань, у тому числі звертатися до суду. Звернення до суду громадян стосовно оскарження необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу надзвичайно рідкі. А ті деякі справи, розглянуті судами, породили стільки нерозв'язаних проблем, що виникає питання: а чи не можна якимось іншим способом захистити право на працю громадян при відмові в прийнятті на роботу? На сьогоднішній день ні Верховний Суд України, ні тим більше законодавець не дають відповіді на питання, що таке "несвоєчасне укладення трудового договору". Жодним нормативним актом не обмежена відмова у прийнятті на роботу й недосягнення згоди між суб'єктами про укладення трудового договору. Жодним нормативним актом не передбачено, в який строк повинна бути надана відповідь претендентові на робоче місце; який час приділяється для узгодження необхідних умов трудового договору сторонами договору; яка буде сила рішення суду, що зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір, якщо сторони не прийдуть до згоди стосовно істотних умов трудового договору, наприклад, стосовно заробітної платні. І нами ще нічого не сказано про психологічну напруженість

між працівником, з одного боку, і власником (а часом і трудовим колективом) – з іншого, при наявності будь-яких трудових суперечок, а тим більше із приводу відмови у прийнятті на роботу.

Для того, щоб громадянам повною мірою був гарантований судовий захист права на працю при працевлаштуванні, а з іншого боку, щоб були захищені інтереси роботодавця й не допущені вільні поводження із правом, пропонуємо законодавчо визначити механізм відшкодування шкоди працівникові, чиї права були порушені необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу. У зв'язку із цим пропонуємо у новому Трудовому кодексі встановити норму, згідно з якою працівникові, якому необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу, встановлювалася би грошова компенсація у розмірі 10–30 мінімальних заробітних плат, а працівникові, якого запросили у порядку переведення, – у розмірі заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Якби існували норми, що дозволяють громадянинові вимагати від підприємства при встановленні незаконності відмови в прийнятті на роботу грошову компенсацію, якби статті Трудового Кодексу України були доповнені положенням про можливість покладання судом обов'язку щодо відшкодування збитків підприємству, пов'язаних із виплатою працівникові зазначеної компенсації, на посадову особу, винну в необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу, то необґрунтованих відмов стало б менше, а громадяни, навпаки, частіше б стали звертатися до суду за захистом своїх прав.

Отже, розглянувши проблему, можна дійти таких **висновків**:

1. Регулювання факультативних умов трудового договору повинно зараз виходити на якісно новий рівень. Саме вони зможуть оптимальним чином поєднати інтереси сторін трудового договору. Ідеться про забезпечення соціально-побутових умов, можливість суміщення, можливість професійного росту.

2. Інтереси працівників різні в залежності від того, де вони працюють – на державному або приватному підприємстві, у роботодавця – фізичної особи. І це відповідним чином позначається на умовах трудового договору. За відсутності локальних нормативних актів саме в трудовому договорі повинні знайти відображення умови з організації праці, інші факультативні умови, чітко і конкретно мають прописуватися права і обов'язки сторін, трудова функція.

3. Необхідний певний контроль за створенням відповідних умов праці. У зв'язку із цим пропонуємо у новому Трудовому кодексі встановити норму, відповідно до якої трудовий договір за участю роботодавця – фізичної особи при реєстрації у державній службі зайнятості перевірявся би щодо створення відповідних умов з організації праці.

4. Для того, щоб громадянам повною мірою був гарантований судовий захист права на працю при працевлаштуванні, з одного боку, а з

іншого – були захищені інтереси роботодавця й не допущено вільне поводження із правом, пропонуємо законодавчо визначити механізм відшкодування шкоди працівникові, чиї права були порушені необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. У зв'язку із цим у новому Трудовому кодексі доцільно встановити норму, згідно з якою працівникові, якому необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу, встановлювалася би грошова компенсація у розмірі 10–30 мінімальних заробітних плат, а працівникові, якого запросили у порядку переведення, – у розмірі заробітної плати за час вимушеного прогулу.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Жернаков В.В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34-36.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.
3. Трудове право у запитаннях та відповідях: Посіб. / За ред. В.В. Жернакова. – 10-те вид., переробл. та доп. – Х., 2010.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2004.
5. Трудовий кодекс України: Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/>.
6. Занфірова Т.А. Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавця – фізичної особи: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004.

*Надійшла до редакції 21.02.2012*

**А.О. Мовчан**

кандидат юридичних наук, доцент

(Кримський юридичний інститут

Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»)

УДК 349.2

### **УТИСК ПРАВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

Окреслено основні гарантії забезпечення права на працю, визначено поняття дискримінації при прийнятті на роботу, проаналізовано причини дискримінації.

*Ключові слова: гарантії права на працю, дискримінація, причини дискримінації, відмова у прийнятті на роботу.*

Освещаются основные гарантии обеспечения права на труд, определяется понятие дискриминации при принятии на работу, анализируются причины дискриминации.

*Ключевые слова: гарантии права на труд, дискриминация, причины дискриминации, отказ в принятии на работу.*