

УДК 349.2

Т.А. ЗАНФІРОВА

Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ РОБОТОДАВЦІВ-ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Розглядаються питання виникнення трудових правовідносин за участю фізичних осіб-роботодавців. Крім трудового договору та його форми, аналізуються такі підстави, як фактичний допуск до роботи, направлення на роботу, судові рішення; висловлені пропозиції щодо їх регулювання у Трудовому кодексі.

Розвиток ринкових відносин в Україні поступово призводить до появи середнього класу, збільшення кількості фізичних осіб, які вирішили займатися самостійною підприємницькою діяльністю. Це об'єктивно створює потребу у використанні фізичними особами наймані праці як для обслуговування особистих потреб, так і в процесі господарської діяльності. За інформацією Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва, на початок 2003 року було зареєстровано понад 2,3 млн. підприємців-фізичних осіб, і їх кількість зростає [1, с.4]. Збільшуються також і працюючі у малому бізнесі, тому держава не може залишатися осторонь проблем, які притаманні новому сегменту ринку праці.

На жаль, у сучасних умовах лише формуються цивілізовані стосунки між фізичними особами роботодавцями і найманими працівниками. Так, соціологічні дослідження, проведені на Луганщині співробітниками Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Мінпраці України, зафіксували численні порушення чинного трудового законодавства підприємцями (роботодавцями), які використовують найману працю. Зокрема, порушуються правила оформлення трудових відносин: 97,5 % респондентів відзначають, що роботодавцями не робляться записи про працевлаштування до трудових книжок, не оплачуються листки тимчасової непрацездатності. Саме це є однією із причин того, що у підприємців наймані працівники не користуються відпустками та вихідними днями, боячись втратити роботу [2, с.44]. Тому значної ваги, особливо під час кодифікації законодавства про працю, набувають проблеми виникнення і юридичного оформлення трудових правовідносин між фізичними особами.

Трудові правовідносини є формою життя норм трудового права. Завдячуючи їм, право набуває реальної ваги як регулятор суспільного життя. Трудові правовідносини є явищем динамічного характеру, а тому вони виникають, змінюються і припиняються у зв'язку із певною сукупністю відмінних за змістом, але взаємопов'язаних між собою явищ. Вчення про юридичні факти у трудовому праві є досить розробленим, про що свідчать роботи О. Барінова, Г. Бодерскової, В. Єрмоєнка, П. Пилипенка, Л. Солодовника. Однак, поза увагою дотепер залишаються проблеми виникнення трудових правовідносин за участю роботодав-

ців-фізичних осіб.

Мета цієї статті полягає в спробі аналізу не лише підстав, але і порядку виникнення трудових відносин за участю фізичних осіб на основі здобутків теорії трудового права. У сучасних умовах ці питання набувають особливої ваги з позиції охорони трудових і соціальних прав та інтересів особи.

Окреслюючи коло юридичних фактів, які породжують трудові відносини за участю фізичних осіб, зазначимо, що воно є значно вужчим, аніж у разі використання наймані праці юридичними особами. Виникнення трудових правовідносин у даному випадку можливе, як правило, лише за наявності юридичних фактів, які опосередковують волю майбутніх контрагентів. До підстав виникнення трудових правовідносин у науці відносять: трудовий договір, обрання на посаду, конкурсне заміщення посади, призначення на посаду, прийняття-вступ у членство, направлення на роботу, фактичний допуск до роботи, рішення суду¹.

Головною серед них є трудовий договір як найоптимальніша форма узгодження інтересів працівника і роботодавця. Визначальну роль, яку він відіграє у механізмі виникнення трудових відносин, вдало відзначив В.І. Прокопенко. "Навіть тоді, - писав вчений, - коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами" [4, с.167].

У трудовому договорі поєднується узгоджена воля його сторін, спрямована на виникнення трудових правовідносин. Ми підтримуємо погляд П.Д. Пилипенка, який визнає трудовий договір простим юридичним фактом, але аргументація автора зводиться лише до посилань на цивільно-правові ідеї щодо договору [5, с.37, 39]. Наші аргументи полягають у іншому.

Простий юридичний факт є єдино достатньою підставою виникнення певних правовідносин. У його структурі

¹ В літературі наводять інший перелік підстав виникнення трудових відносин - *див.*: стор.19 роботи [3].

не можна виділити складових, які б мали самостійне значення і породжували окремі правовідносини. Навряд чи одного волевиявлення працівника чи роботодавця достатньо для виникнення хоча б якихось правовідносин у сфері трудового права, суб'єктивних прав чи юридичних обов'язків. На відміну від нього, елементи складного юридичного факту чи фактичного складу є самостійними юридичними фактами, які здатні породжувати окремі правовідносини. Так, акт обрання за конкурсом породжує правовідносини із працевлаштування працівника у певного роботодавця, які закінчуються укладенням трудового договору.

Договори розглядаються теорією права як двосторонні правомірні юридичні акти, які укладаються з метою досягнення певного правового результату. Навряд чи наявність кількох суб'єктів договору чи певна процедура укладення ускладнюють його правову природу. Сутність будь-якого договору – угода сторін про трудову функцію працівника. Тому його з повним правом можна віднести до простих юридичних фактів.

Якщо говорити про фактичні склади як підстави виникнення трудових правовідносин між фізичними особами, маємо відзначити, що ці правовідносини не можуть виникати внаслідок:

- обрання на посаду. Суб'єктом, який здійснює акт вибору, має бути певний колектив виборців або колегіальний представницький орган роботодавця. У відносинах працівник – роботодавець-фізична особа це неможливо;

- конкурсного заміщення посади. Аргументи у цьому випадку збігаються з попередніми. Навряд чи роботодавцю доцільно у разі прийняття на роботу працівника створювати конкурсну комісію із залучених осіб, адже саме його особа уособлює волю, необхідну і достатню для виникнення трудових правовідносин;

- призначення на посаду. У цьому фактичному складі виділяють у якості необхідного елементу рішення (акт), де орган, що стоїть вище, щодо певного роботодавця легалізує існуючі або породжує нові трудові правовідносини з певним працівником. Очевидно, що у взаєминах фізичної особи з потенційними працівниками такого органу, що стоїть вище, чи особи, не може бути.

Між громадянами, враховуючи природу роботодавчої правосуб'єктності фізичної особи, трудові відносини не можуть виникнути завдяки прийому-вступу у членство. Такий спосіб їх виникнення можливий лише за участю юридичної особи, яка створена на корпоративних засадах.

Що стосується направлення на роботу, то можливість виникнення трудових правовідносин у такому порядку між фізичними особами не слід виключати. У такий спосіб можуть виникнути трудові правовідносини між роботодавцем і молодим спеціалістом, який отримував освіту за рахунок коштів роботодавця.

Слід також звернути увагу на можливість прийняття на роботу на підставі судового рішення. Чинний КЗпП України прямо не передбачає його як підставу виникнення трудових правовідносин, але аналіз відповідних правових

норм дозволяє виділити, щонайменше, два види судових рішень у цій сфері. По-перше, суд може зобов'язати роботодавця укласти трудовий договір із працівником у тих випадках, коли між ними раніше не існувало трудового правовідношення (пункти 1-3, 6 ч.2 ст.232 КЗпП України). Норма п.6 ч.2 ст.232 КЗпП має відсылний характер до спеціального законодавства, що визначає коло осіб, які за певних умов (як правило, наявності направлення на роботу, виданого спеціальним державним органом) мають суб'єктивне право на прийняття на роботу. По-друге, на підставі судового рішення можуть виникнути трудові правовідносини у тому разі, коли вони існували раніше і були правомірно припинені. У такому разі суд має встановити наявність підстав для укладення трудового договору, передбачених ст.118 КЗпП (п.4 ч.2 ст.232 КЗпП) і ст.42-1 КЗпП (п.5 ч.2 ст.232 КЗпП). І у першому, і у другому випадках мова йде про примусову реалізацію суб'єктивного права колишнього працівника. Роботодавця такі обставини спонукають не до укладення трудового договору, а до його поновлення з того моменту, коли трудові правовідносини було припинено.

Зауважимо, що рішення суду самостійно трудових правовідносин не породжує, а стає елементом фактичного складу, завершальною ланкою якого є трудовий договір. Верховний Суд України у постанові Пленуму № 9 від 6.11.1992 р. "Про практику розгляду судами трудових спорів" з цього приводу роз'яснив, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення - з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата - з цієї дати), з іншими особами - з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Що ж до фактичного допуску до роботи, то ми розглядаємо його як спосіб укладення трудового договору в усній формі. Підтвердження даної тези знаходимо у ст.24 КЗпП України, яка має назву "Укладення трудового договору", і де розміщено відповідні приписи.

На відміну від цього, у Трудовому кодексі Російської Федерації (ст.16) фактичний допуск до роботи визначено як підставу виникнення трудових відносин. Але при цьому він розглядається і як стадія укладення трудового договору. Так, відповідно до ч.2 ст.67 ТК РФ трудовий договір, не оформлений належним чином, вважається укладеним, якщо працівник став до роботи з відома або за дорученням роботодавця чи його представника. При фактичному допуску працівника до роботи роботодавець зобов'язаний оформити з ним трудовий договір у письмовій формі не пізніше трьох днів із дня фактичного допущення працівника до роботи.

Виникнення трудових правовідносин у випадку фактичного допущення працівника до роботи слід розглядати саме під кутом процедури укладення угоди про прийняття працівника на роботу [6, с.56-57]. Вона (угода), на думку

П.Д. Пилипенка, будучи оформленою у вигляді трудового договору, є підставою виникнення трудових правовідносин [5, с.41, 44].

Частина 1 ст.24 КЗпП України передбачає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. На думку В.Г. Ротаня, І.В. Зуба, Б.С. Сличинського, підхід законодавця до визначення формулювання ч.1 ст.24 КЗпП із наступним зазначенням випадків, коли трудовий договір обов'язково має укладатися у письмовій формі, лишає обов'язковості вимогу про письмову форму трудового договору [7, с.178]. Цілком очевидно, що трудовий договір може укладатися в усній формі в усіх випадках, крім тих, щодо яких запроваджено обов'язкову письмову форму.

Відповідно до п.6 ч.1 ст.24 КЗпП України трудовий договір між працівником і фізичною особою - роботодавцем слід укладати, виключно, у письмовій формі. Але пов'язувати виникнення трудових правовідносин з моментом оформлення письмового трудового договору не слід. Вважаємо, що трудовий договір між фізичними особами за своєю сутністю є реальним.

Як вже зазначалося, визначальною ознакою трудового договору є згода сторін. Але поруч з нею для виникнення трудових правовідносин як логічного наслідку договору мають значення і певні дії сторін - роботодавець реально забезпечує працівника роботою, а працівник фактично її виконує. Якщо припустити зворотнє, то у разі, коли працівник не приступив до виконання своєї трудової функції з моменту, обумовленого як дата початку роботи, трудовий договір підлягав би припиненню, а працівник - звільненню з роботи. Та наука і практика довели інше. В такому випадку трудовий договір визнається не укладеним, а тому й не потрібно дотримуватись процедури його розірвання. Роботодавець має повідомити працівника про необхідність одержання ним трудової книжки, а наказ про зарахування на роботу - скасувати [8; 9, с.30].

Саме факт допуску працівника до роботи, вчинений роботодавцем-фізичною особою свідчить про те, що між сторонами виникли трудові правовідносини. Підтвердження цього можна знайти і у нормативно-правових актах. Відповідно до п.8 Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженої наказом Міністерством праці та соціальної політики України наказом № 260 від 08.06.2001 р., трудовий договір набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у договорі, але не пізніше дня фактичного допущення працівника до роботи.

Як бачимо, усна форма угоди сторін є підставою для виникнення трудових правовідносин, але обійтися без письмового її оформлення неможливо. Тому трудовий договір між фізичними особами набуває значення юридичного факту підстави виникнення трудових правовідносин з моменту фактичного допущення працівника до роботи. Він також виконує функцію розпорядчого акту роботодавця - наказу про прийняття на роботу - з моменту його оформлення у письмовій формі.

У випадку укладення трудового договору в усній фор-

мі, він обов'язково має бути оформленим письмово протягом одного тижня з дня допуску (цей строк передбачено ст.24-1 КЗпП України для реєстрації трудового договору). Письмова форма трудового договору забезпечує інтереси його сторін, є беззаперечним доказом їх намірів та домовленостей. Її дотримання обумовлене особливостями роботодавця-фізичної особи. Він не затверджує штатний розпис, не повинен вести на своїх працівників документів з обліку кадрів, тому довести, що особу прийнято для виконання саме цієї трудової функції досить важко. Це стосується і конкретного розміру оплати праці.

Закон передбачає обов'язкову реєстрацію трудових договорів між фізичними особами. Статтею 24-1 було доповнено КЗпП України відповідно до Закону України "Про внесення змін до Кодексу законів про працю" від 24.12.1999 р. Вона не є нормою прямої дії, а тому не могла застосовуватися до затвердження Порядку реєстрації трудових договорів, який набрав чинності з 27.06.2001 р. Затверджений Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою не вимагав переукладення чинних трудових договорів для їх реєстрації. Він також не містить положень, які б давали право відповідним посадовим особам відмовити у реєстрації, навіть з мотивів невідповідності умов трудового договору положенням законодавства України про працю чи у разі пропуску тижневого строку подання його до органів державної служби зайнятості.

Отже, можна зробити висновок про повідомний, а не дозвільний характер реєстрації відповідних трудових договорів. За таких умов орган реєстрації не несе відповідальності за їх зміст і не може відмовити в його реєстрації. Акт реєстрації не вгливає на трудові правовідносини, але він є необхідною передумовою для внесення до трудової книжки працівника запису про період його роботи у фізичної особи.

Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників передбачено, що фізичні особи роблять записи до трудових книжок працівників про прийняття на роботу та звільнення з роботи відповідно до укладених з працівниками письмових трудових договорів, що зареєстровані в установленому порядку в державній службі зайнятості. Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника, тому акт реєстрації трудового договору є гарантією, що до книжки будуть внесені відповідні записи, які ще й підтверджуються підписом посадової особи органу державної служби зайнятості, який зареєстрував трудовий договір, і засвідчуються його печаткою.

Невиконання роботодавцем обов'язку подати трудовий договір на реєстрацію спричиняє неможливість внесення до трудової книжки запису про роботу працівника. Нелегітимним мають визнаватися самочинно внесені записи, які не посвідчені посадовими особами державної служби зайнятості. Тому подібні порушення мають тягти негативні правові наслідки саме для роботодавця. Підставою для притягнення до відповідальності фізичних осіб-роботодавців є ч.1 ст.41 Кодексу України про адміністра-

тивні правопорушення. Але дія цієї норми поширюється лише на громадян-суб'єктів підприємницької діяльності. Враховуючи, що найману працю можна використовувати і для обслуговування особистих потреб громадян, дію цієї норми слід поширити на усіх роботодавців. Це певною мірою дозволить зрівняти можливості охорони прав найманих працівників, незалежно від сфери застосування їхньої праці.

Викладене дозволяє зробити висновок, що під час прийняття нового Трудового кодексу, слід звертати особливу увагу на суб'єктний склад трудових правовідносин, встановлюючи особливості їх виникнення. Глава, присвячена особливостям правового регулювання трудових правовідносин між фізичними особами, має містити норми, які враховуватимуть їх особливості на стадії виникнення. Підвищення рівня правового регулювання з підзаконного нормативного акту до Кодексу забезпечуватиме більш надійний механізм захисту трудових прав та інтересів як працівника, так і роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кузьменко В. Дефіцит фінансових інструментів у малому бізнесі // Праця і зарплата. –2003. -№ 39. –С.4–5.

2. Харченко М. Мале підприємництво: проблеми становлення, оплати праці та соціального захисту працюючих // Соціальний захист. –2003. –№ 10. –С.43–47.

3. Єрьоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю // Право України. –1999. -№ 1. –С.16–19.

4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Харків: Консум, 1998. –480 с.

5. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. –К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. –146 с.

6. Пилипенко П. Способи укладення трудового договору // Право України. –2001. -№ 4. –С.56–59.

7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. –К.: Вид-во А.С.К., 2003. –1024 с. (Нормативні документи та коментарі).

8. Полковенко М. Припинення трудового договору // Праця і зарплата. –1999. -№ 27. –С.15.

9. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства /Под ред. С.А. Иванова. –М.: Наука, 1972. –420 с.

Надійшла до редколегії 24.02.2004

ЗАНФИРОВА Т.А. ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С УЧАСТИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ-ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Рассматриваются вопросы возникновения трудовых правоотношений с участием физических лиц-работодателей. Кроме трудового договора и его формы, анализируются такие основания, как фактический допуск к работе, направление на работу, судебное решение; высказаны предложения об их регулировании в Трудовом кодексе.

ZANFIROVA T.A. FEATURES OF OCCURRENCE LABOR LEGAL RELATIONS WITH PARTICIPATION OF EMPLOYERS-PHYSICAL PERSONS

Questions of occurrence labor legal relations with participation of physical persons-employers are considered. Except for the labor contract and its form, such bases, as the actual admission to work, a direction for work, a judgement are analyzed; offers on their regulation in the Labor code are stated.



М.І. ІНШИН

канд. юрид. наук

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.106.44/47

СПЕЦІАЛЬНІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуті питання механізму припинення службово-трудових відносин на державній службі.

Дієвість принципу стабільності трудових відносин стає можливим лише за умов становлення високого рівня