

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Головним юридичним фактом, що призводить до встановлення трудових правовідносин є трудовий договір. «Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Він є підставою виникнення трудових правовідносин і основною формою залучення до праці. Як форма найму робочої сили трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою» [1, с.49]. «Трудовий договір – зазначають Г.І. Чанишева та Н.Б. Бологіна, – займає особливе місце у трудовому праві. На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче тягне включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом. Іншими словами, немає трудового договору – не буде і трудового права» [2, с.120]. Як вказує доктор юридичних наук, професор В.І. Прокопенко, важливість, значущість такого юридичного факту як трудовий договір полягає насамперед у тому, що навіть «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 укладанням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами» [3, с.167].

Таким чином, головним юридичним фактом, що призводить до встановлення службово-трудоових правовідносин, є трудовий договір або контракт. Трудовий договір (контракт) виступає як складне правове явище. У науці трудового права він розглядається у різних аспектах: як форма реалізації права на працю, як підстава встановлення правовідносин, як окремий правовий інститут. Такому розумінню явища «трудовий договір» відповідає дефініція, що міститься у ст.21 Кодексу законів про працю України, згідно з якою «трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену даною угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [4]. Однак, з точки зору теорії юридичних фактів та її класифікаційних систем, він має просту будову і не може бути віднесений, як вказує В.Єрмоменко, до «складних юридичних фактів» [5, с.35], оскільки не об'єднує в своєму змісті елементи об'єктивного і суб'єктивного характеру [6, с.39]. Трудовий договір може виступати як самостійна підстава для ви-

никнення правовідносин і може входити до юридичного складу. Розглядаючи питання побудови подібних юридичних складів, необхідно проаналізувати існування зазначених правовідносин. І хоча Кодекс законів про працю України [4] вказує на трудовий договір як єдину підставу для встановлення трудових правових відносин, це аж ніяк не виключає можливість існування інших правових підстав. «Можна сказати, що в законодавчому закріпленні трудового договору як основної юридичної форми виникнення трудових правовідносин проявляється початок єдності способу залучення до найманої праці. Але будь-яка єдність не тільки не виключає, а навпаки, передбачає диференціацію засобів правового регулювання правових відносин» [5, с.92–93]. Цікаво, що такої точки зору додержувався свого часу і М. Александров [6, с.233]. Отже, трудові правовідносини виникають з юридичних фактів або складів, різноманітність яких обумовлюється існуванням різних форм залучення до праці. Такі юридичні факти належать до групи юридичних фактів і є свідомими цілеспрямованими вольовими діями, направленими на встановлення трудових правовідносин. Трудовий договір є головною, але не єдиною підставою для виникнення трудових правовідносин. У спеціально означених законодавством випадках для їх виникнення потрібні також додаткові юридичні факти.

Відповідно до чинного трудового законодавства службово-трудова правовідносина з державними службовцями виникають на підставі як трудового договору, так і контракту як особливого різновиду трудового договору, у якому відповідно до ч.3 ст.21 Кодексу законів про працю України «термін його дії, прав, обов'язки і відповідність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника встановлюються угодою сторін» [4]. Водночас, відповідно до нормативно-правових вимог, встановлених щодо проходження служби державними службовцями для виникнення з ними трудових правовідносин необхідні також й інші юридичні факти, склад яких залежно від ситуації може бути різним. Як вже відмічалось це: конкурс, зарахування до резерву, стажування, випробування, присвоєння рангу, прийняття присяги. Дослідниками службово-трудова діяльність підкреслюється важливість і такого юридичного факту, як наказ по державному органу про призначення особи на посаду державної служби. Так, Ю.М. Старілов наголошує на тому, що «на початковому етапі виникнення державно-службових правовідносин доцільно розрізняти два правових документа: трудовий договір і наказ про призначення громадянина на державну посаду державної служби». За його думкою, вступ громадянина на державну службу оформлюється за допомогою трудового договору, який укладається або на невизначений, або на визначений термін. У той же час, «важливим правоутворюючим документом під час вступу на державну посаду громадянина є наказ по державному органу про призначення його на державну посаду державної служби» [7, с.393]. Поряд з таким правоутворюючим чинником, як конкурс, у літературі юридичних фактором називається також призначення на посаду [8, с.131–133]. З огляду на означене, слід вважати недоліком чинного Закону України «Про державну службу» [9] такий стан речей, коли у четвертому

його розділі «Проходження державної служби в державних органах та їх апараті» залишаються невизначеними підстави виникнення службово-трудових відносин. Це створює підґрунтя для довільного трактування правозастосовними суб'єктами тих чи інших обставин та фактів, що виникають в процесі реалізації громадянами України свого конституційного права на працю в державних органах, підприємствах, установах. Тому логічною буде така позиція щодо удосконалення вищезначеного закону: його розділ четвертий повинен бути доповнений окремою статтею «Підстави виникнення службово-трудових відносин», де чітко і вичерпно будуть названі усі елементи відповідного юридичного фактичного складу.

Отже, громадянин поступає на державну службу на умовах трудового договору чи контракту. Таким чином, вступ на державну службу в Україні базується, перш за все, на одному з найважливіших принципів праці – її добровільності та свободи трудового договору. Прийняття на роботу здійснюється за угодою сторін, що є основною правовою формою, яка опосередковує їх вільний вибір. Весь персонал державної служби комплектується на добровільних засадах. Інша позиція свідчила б про існування примусової праці на державному рівні. Укладення трудового договору (контракту) є основним юридичним фактом, що породжує службово-трудові правовідносини між державними службовцями та державними органами, підприємствами, установами, організаціями. У даному випадку трудовий договір чи контракт є основним правовим засобом індивідуально-договірного регулювання службово-трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. У трудовому договорі найповніше виражається свобода волевиявлення державного службовця та відповідної державної організаційно-правової інституції. Трудовий договір розглядається як двостороння угода, яка віддзеркалює інтереси сторін і відображає вільний вибір працівником сфери трудової діяльності, одержання роботи та її стабільність [10, с.43]. Трудовий договір опосередковується свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів та визначенням умов договору і спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості [11, с.64]. Основними його характеристиками є особиста свобода працівника, юридична рівність останнього з роботодавцем та їх вступ у договірні відносини [12, с.40]. Свобода трудового договору виявляється не тільки у свободі вибору громадянином роду діяльності, місця застосування своїх здібностей, але й вільного його укладення, реалізації і припинення на основі товариського співробітництва та рівності сторін трудового договору [13, с.22–24]. Свобода трудового договору доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов у прийомі на роботу, правом працівників на вільне розірвання трудового договору з власної волі, заборонаю необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці на прохання працівників, а також правилом про те, що звільнення з ініціативи адміністрації підприємства і третіх осіб допускається як крайній захід [14, с.28]. Тому суть трудового договору можна звести до свободи його укладання, встановлення, зміни та припинення його умов, свободи вибору його зовнішньої форми.

Свобода укладення трудового договору базується на забезпеченні державної свободи вибору працівником виду роботи і трудової діяльності відповідно своїх професійних здібностей. Громадянин має право на працю, а не обов'язок, тому його вибір роботи здійснюється на основі власного волевиявлення. Ніхто не може примусити особу працювати на тій чи іншій роботі. Держава встановлює гарантії для громадян проти такого незаконного втручання у життя особи. Право на працю розглядається як вираження особистого інтересу. Звідси, громадянин не може бути підданий юридичній відповідальності за відмову від реалізації свого права. Прояв інтересу особи до праці зумовлюється рядом об'єктивних чинників: здібностями особи, її професійною підготовкою та практичними навичками, попитом на ринку праці, суспільними потребами та поєднанням індивідуальних і колективних інтересів. Свобода волевиявлення громадянином права на працю полягає не лише у вільному виборі роботи та професійної діяльності, але й у вільному погодженні на певну роботу, яка зумовлюється суспільними потребами. Держава для поєднання таких інтересів і потреб створює програми перекваліфікації та перепідготовки особи. Свобода укладення трудового договору виключає примус особи до праці і передбачає добровільність вступу в трудові відносини. Добровільність вступу в службово-трудові відносини передбачає свободу волевиявлення не лише майбутнього державного службовця, але й державної інституції. Остання має право укладати трудовий договір на власний розсуд, оскільки одним із принципів найму є свобода вибору в сфері формування кадрового потенціалу. Діяльність суб'єктів службово-трудоного правовідношення базується на загальнодозвільному принципі, тому «наймач» може здійснити вибір не лише у питанні з ким укладати договір, але й визначитися у підставах відмови в його укладанні, наприклад, у випадках відсутності належної кваліфікації особи, вакантних місць. Тобто, свобода трудового договору полягає не лише у можливості на власний розсуд встановлювати службово-трудові відносини з певними партнерами (майбутніми державними службовцями), але й право на відмову в укладенні трудового договору.

Державний орган і громадянин України на власний розсуд встановлюють умови майбутнього службово-трудоного правовідношення, але вони зобов'язані у будь-якому випадку обумовити обов'язкові умови трудового договору, що охоплюють згоду про прийняття на роботу, визначення трудової функції державного службовця (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце його праці, термін дії трудового договору і початок виконання працівником роботи. У протилежному випадку трудовий договір вважається неукладеним. Такі умови трудової угоди віднесені до обов'язкових, оскільки законодавчо закріплені у понятті трудового договору (ст. 21 Кодексу законів про працю України) і тому становлять основний зміст правового статусу працівника, а в конкретному випадку – державного службовця.

Від укладання трудового договору чи контракту необхідно відрізнити процедуру зарахування на роботу. Згідно зі ст. 24 Кодексу законів про працю України [4], прийняття на роботу оформлюється наказом або розпорядженням власника чи уповноваженого ним органу про зарахування праців-

ника на роботу, який видається лише після того, як претендент на роботу виявить бажання працювати на даному підприємстві, в установі, організації на запропонованих умовах. Відповідно до зазначеного загального правила здійснюється вступ громадянина України на державну службу. Однак наказ по державному органу видається не про зарахування його на роботу, а про призначення на державну посаду державної служби, що й повинно знайти своє віддзеркалення в Законі України «Про державну службу» [9].

Договірне регулювання службово-трудова відносин на стадії їх укладання здійснюється також щодо вибору сторонами трудового договору його форми: усної чи письмової. Сфера волевиявлення сторін у даному випадку є значно меншою, оскільки законодавець визнає письмову форму правилом, зазначаючи, що укладання трудового договору здійснюється, як правило, в письмовій формі (ст. 24 Кодексу законів про працю України). Але термін «як правило» не означає обов'язкового оформлення трудових правовідносин письмовим договором, а тому сторони мають право на власний розсуд визначати форму трудового договору. Отже, державний орган і претендент на зайняття посади державної служби на власний розсуд повинні вирішувати питання про форму трудового договору, крім випадків, коли законодавець встановлює обов'язкове додержання його письмової форми. З цього також випливає, що наступні правозмінюючі та правоприміняючі службово-трудова відносини угоди повинні також укладатися в письмовій формі. Водночас законодавець може рекомендувати сторонам укладати такі угоди в письмовій формі, оскільки це полегшить в майбутньому вирішення індивідуально-трудова договорів. Проте слід вважати за доцільне необхідність встановлення нормативного припису, який би покладав на сторони обов'язок письмово укладати додаткові до трудового договору угоди, якщо останній укладений у письмовій формі.

Список літератури: 1. Трудове право України: Курс лекцій /За ред. П.Д. Пилипенка. Львів, 1996. 2. Чанишева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 3. Прокопенко В.И. Трудовое право Украины: Підручник. Х., 1998. 4. Кодекс Законів про працю України //Відомості Верховної Ради України. 1971. 5. Срьоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Дисс. канд. юр. наук. Харків, 1998. 6. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 7. Стариков Ю.Н. Служебное право. Учебник. М., 1996. 8. Советское административное право / Под ред. В.М. Манохина. М., 1977. 9. Про державну службу: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. 10. Ангена М., Беньямин М., Дорохова Г., Лунев А. Аппарат управления социалистического государства. М., 1987. 11. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. 12. Коршунова П.Ю. Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях //Государство и право. 1999. № 2. 13. Бабицкий А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве //Правоведение. 1989. № 4. 14. Бугров Л.Ю. Свобода трудового договора в СССР //Советское государство и право. 1981. № 5.

Надійшла до редколегії 05.02.04