

ДК 349.222

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Я. Вісьнєвскі

*Інститут права, адміністрації та управління
Університету Казимира Великого у Бидгощі
вул. Піемислова, 34, 85-758 Бидгощ, Республіка Польща*

Проаналізовано головні проблеми, що стосуються укладення різних видів трудових договорів у Республіці Польща. Особливу увагу приділено розгляду проблеми застосування трудових договорів, що укладають на визначений строк, у тому числі так званих «сміттєвих договорів».

Ключові слова: строковий трудовий договір, «сміттєвий договір».

Збільшення темпу запровадження новітніх технологій, мінливість та нестабільність соціальної системи, європейський економічний контекст покладено в основу створення нових ідей трудового права [1, s. 11], ставши відображенням потреби демократизації взаємовідносин та переоцінки очікувань сторін, які беруть участь у трудових правовідносинах. Це, своєю чергою, породило питання, як запровадження згаданих тенденцій може відбуватися в межах існуючих правових норм, особливо з приводу того, що у відповідній науковій літературі побутує погляд про те, що сформована у ХХ ст. модель трудового права вже себе вичерпує [2, s. 2]. Після оприлюднення урядового рапорту «Молодь 2011 року» стрімку медію кар'єру зробило поняття так званих «сміттєвих договорів». Правду кажучи, застосування терміну «сміттєвий договір» що до строкових трудових і цивільно-правових договорів є винятково невдалим. Однак сутністю цього явища, особливо в контексті формування громадської думки, не варто нехтувати.

Суспільно-економічна трансформація спричинила суттєві зміни правового становища роботодавця та працівника, котре має відповідати викликам сучасності, що характеризується зростаючою інтернаціоналізацією економіки, процесами глобалізації, зростанням конкуренції та формуванням «освіченого суспільства» [3, s. 25–38]. Суть цієї нової економіки полягає у максимальній гнучкості та інноваційності, поєднаній з урахуванням вимог ринку: диференційованого та пристосованого до індивідуальних очікувань клієнтів підходу. Внаслідок цього виникає необхідність запровадження так званого гнучкого виробництва, яке дає змогу успішно реагувати на зміни у різних секторах споживчого ринку та попиту на специфічні продукти. Ця постійна ринкова конкуренція змушує підприємства до запровадження новітніх, подекуди нетрадиційних (зокрема технологічних) рішень, передусім у сфері виробничого процесу, та надання процесам управління, особливо людськими засобами, нового виміру.

У ринковій економіці конкуренція вважається фундаментальним фактором, який регулює розподіл всіх засобів, проте конкурентоспроможність є таким самим суттєвим параметром, як ефективність чи рентабельність.

Праця, поряд із землею та капіталом, є класичним виробничим фактором. Виняткова роль, яка належить праці у суспільному економічному процесі, впливає з її багатьох окремих рис. Передусім праця, як зазначає В. Ярмулович, «це не лише організаційний, активізуючий та такий, що дозволяє продуктивно

використовувати всі інші фактори, чинник але (...) – це, безсумнівно, повністю творчий чинник, який, завдяки нагромадженню та розвитку знань, пристосовує та запроваджує у сфері господарювання технологічний прогрес у широкому розумінні (інновації) як в методах виготовлення, так і в самому продукті» [4, s. 10].

Попит на роботу не лише зменшується, але і змінюється, оскільки щораз більша кількість завдань має творчий характер [5, s. 45]. Роботодавці, пристосовуючись до вимог ринку, шукають гнучких, самостійних працівників, тому що активний і швидкий працівник самостійно організовує собі роботу, не чекаючи на вказівки.

Дедалі частіше натрапляємо на погляд про те, що ієрархічність і підпорядкування не гарантують лояльності працівника і часто на сьогодні не є настільки суттєвими з приводу зменшення кількості великих трудових колективів, зміни соціально-економічних відносин, а також розвитку техніки чи телеінформатики. Традиційно розуміння поняття підпорядкування щодо часу та місця виконання роботи суттєво змінюється, що виявляється хоча б під час виконання роботи в умовах так званої телепраці [6].

Краща ефективність забезпечується тоді, коли працівник має більшу автономію та бере участь у роботі не як найманий виконавець, а як співавтор. Заходи такого типу є наслідком відмови від «роботи за ткацьким станком», що є прототипом роботи у стані підпорядкування, задля роботи – послуги, що зосереджується «не стільки на речах, скільки на цілях» [7, s. 8]. Згідно з А. Хоботом [8, s. 170], «відхід від ієрархії та підпорядкування у бік автономії (свободи та відповідальності) відбувається не лише в Європі та видається глибоко обґрунтованим з точки зору ефективності господарювання, в тому числі, а може і передусім, ефективності роботи працівника».

По мірі розвитку суспільства, що ґрунтується на знаннях, працівник стає дедалі більше свідомою стороною трудових відносин. Самореалізація особистості завдяки праці, самомотивація, розширення прав працівників шляхом співучасті та співвідповідальності [9, s. 241] спонукає до поступового переходу від типово конфліктних до партнерських відносин, що ґрунтуються на спільності інтересів працівників та роботодавців [9, s. 9].

Говорячи про зміни, які відбуваються як з боку роботодавця та працівника, слід констатувати, що вони є адекватними викликам сучасності, де інформація, людський капітал, знання та інноваційність витісняють цей традиційний капітал у ролі центрального фактора виробництва та головного стимулу економічного розвитку [10, s. 10]. З огляду на вищезазначене виникає також необхідність більшої демократизації відносин роботодавець-працівник, а також переоцінки очікувань обох сторін трудових правовідносин. Своєю чергою, виникає питання про те, чи реалізація перелічених потреб може відбуватися у межах наявних правових норм.

Чинне законодавство врегульовує правовідносини між роботодавцем та працівником на підставі ст. 2 Трудового кодексу. Зазначені у цій статті підстави трудових відносин (ст. 22 Трудового кодексу) визначають: трудовий договір, призначення, обрання, строковий трудовий договір та кооперативний трудовий договір. Кожна з цих підстав є пов'язаною з особливим формуванням прав та обов'язків працівників і роботодавців. Так обсяг використання зазначеної підстави встановлення трудових відносин визначається специфікою виконання цієї роботи. Проте спосіб визначення цього обсягу є різним.

Зазначимо, що перелічені у ст. 2 Трудового кодексу підстави встановлення трудових відносин (поряд з трудовим договором) належать до досить невеликої

кількості визначених посад¹ чи видів робіт, зарезервованих для цього виду правочинів. Але ці обмеження не стосуються трудового договору.

Норми трудового права зазвичай детально не встановлюють обсягу використання цього способу формування трудових відносин, переліку посад чи виду робіт, що стосуються цієї підстави встановлення трудових відносин. Вирішальним чинником, що впливає на допустимість (а часто й необхідність) укладення трудового договору є спосіб та умови виконання роботи, а не її вид. Договір є результатом спільної згоди двох сторін. З юридичного погляду вони (сторони) є взаємно незалежними. В основу договору покладено автономію волі сторін. Вона охоплює, передусім, вибір контрагентів, укладення договору, його зміст та час дії. Так договір – це синонім можливості вступу у трудові відносини. Він тісно пов'язаний з ринковою економікою та заперечує державну регламентацію умов працевлаштування [11, s. 131–133]². Договір сприймається як основний механізм адаптації трудового права до ринкових умов, що враховує зміну економічної ситуації, потребу гнучкості трудового права та формування в цьому контексті правового зв'язку між сторонами трудових відносин. Договір дає сторонам змогу використовувати різні форми працевлаштування, наприклад, телепрацю, тимчасову працю. Можливості, які приховує раціональне застосування індивідуального договору, дедалі частіше зауважують та цінують роботодавці і працівники. Проте у науковій літературі звернено увагу на те, що подальший розвиток трудового права є неможливим без збільшення ролі договору, особливо трудового договору [11, s. 343].

Дуже важливою проблемою є свобода укладання договорів (контрактна свобода), яка формує автономію волі сторін і полягає у тому, що сторони повинні самостійно вступати у правові відносини. Конституція Республіки Польща прямо не проголошує свободу договорів як інститут конституційного рівня, але про це можна зробити висновок з деяких її положень [11, s. 108; 12]. На підставі рішення Конституційного Трибуналу від 29 квітня 2003 р. [13] принцип свободи (свободи договорів) потрібно розглядати, передусім, «через призму свободи особи». Норми Конституції Республіки Польща формулюють загальні положення, на підставі яких «свобода людини підлягає правовому захисту», «нікого не можна примусити робити те, що не є встановлено правом» (ст. 31, ч. 1 і ч. 2, друге речення). Обов'язок шанувати права людини встановлюється ст. 31 ч. 2 Конституції Республіки Польща не тільки щодо взаємовідносин людини і громадянина та держави і публічної влади, але й також щодо відносин між самими особами, що може мати вплив на відносини між роботодавцем та працівником [11, s. 109]. З погляду Конституційного Трибуналу, ст. 31 ч. 1 і 2 Конституції Республіки Польща у найповніший спосіб встановлює заборону примушувати до укладення договору або наказувати укласти договір, або ж

¹ Про це свідчить внесення законодавцем 18 березня 2011 р. змін до закону «Про вищу освіту» (Dz. U. – № 84 – Poz. 455), відповідно до якого усіх викладачів, які розпочинають роботу у вищих навчальних закладах після 1 жовтня 2011 р., приймають на роботу відповідно до ст. 25 Трудового кодексу на основі трудового договору, за винятком осіб, яких приймають на посаду професора, які можуть бути призначені.

² В минулому відсутність ринкової економіки призвела до обмеження значення договору. Як вважає Л. Фльорек, відхід від попереднього політичного ладу та економічної моделі не впливає значною мірою на обмеження ролі законодавчого регулювання, оскільки профспілка та самі працівники сприймають ці норми як набуте право. Своєю чергою, швидке повернення демократичних основ трудового права після 1989 р. могло відбутися передусім законодавчо.

змушувати обирати визначеного контрагента, чи спонукати до прийняття конкретних рішень, якщо інше не встановлене законом [11, s. 109]. Із зазначеного рішення випливає, що принцип свободи договорів можна розглядати також у контексті інших норм конституційного рівня, у тому числі й принципу суспільної ринкової економіки (ст. 20 Конституції Республіки Польща). Без свободи договорів неможливо уявити функціонування права попиту і пропозиції, тобто ринкової економіки [11, s. 109].

Свобода договорів також пов'язана з правом прийняття рішень щодо свого особистого життя та захистом сімейного життя (ст. 47 Конституції Республіки Польща), оскільки і в цій сфері працівник регулює свій правовий статус шляхом укладення договору [13], у тому числі й трудового.

У рішенні від 29 квітня 2003 р. [13] Конституційний Трибунал також зазначив, що у сфері трудового права деякі елементи свободи можуть виникати на підставі ст. 65 ч. 1 Конституції Республіки Польща, яка встановлює, що кожній особі забезпечується свобода вибору та використання професії, а також вибору робочого місця³. Вужчу щодо цього конституційного принципу норму вміщує § 1, ст. 10 Трудового кодексу, що встановлює принцип свободи праці у врегульованих трудовим кодексом відносинах.

Доповненням зазначеного у ст. 10, § 1 Трудового кодексу принципу свободи праці є принцип свободи укладення трудового договору кожною із його сторін: роботодавцем та працівником [14, s. 82], встановлений в ст. 11 Трудового кодексу. Згідно з цією статтею сторони, у встановлених правом межах, є вільними у визначенні умов праці та її оплати. При цьому свобода не може зводитися лише до повторення законодавчих норм, тому що у цьому випадку важко було б говорити про встановлення умов договору між сторонами. Принцип свободи укладення трудового договору не порушується тоді, коли сторони (роботодавець та працівник, або одна з цих сторін) мають обов'язок укласти трудовий договір як наслідок раніше вираженої волі у діях, які зобов'язують укласти трудовий договір [15, s. 11]. Згода на укладання договору може бути виражена додатково (ст. 60, ст. 300 Трудового кодексу). У випадку призначення на посаду (ст. 68 Трудового кодексу) обрання (ст. 75 Трудового кодексу) і висунення (ст. 76 Трудового кодексу) згода працівника може бути вираженою пізніше.

Так, якщо йдеться про працівника, то трудове право не встановлює жодного винятку по відношенню до принципу свободи зобов'язання виконання роботи (винятки передбачає лише кримінальне право). Примусова праця заборонена актами міжнародного права, а саме Конвенцією «МОП» № 105 про скасування примусової праці та ст. 4 ч. 2 Конвенції про захист прав та основоположних свобод людини [16]. По відношенню до роботодавця, трудове право передбачає винятки по відношенню до його свободи щодо вибору працівників⁴.

Свобода договорів закріплена також у ст. 18, § 1 Трудового кодексу, за яким положення трудових договорів не можуть погіршувати становища працівника порівняно з чинним трудовим законодавством. «*A contrario*», допускаються

³ Також поза межами трудового договору, тобто в так званих вільних професіях (адвоката, лікаря, автора).

⁴ Ст. 18, ч. 2 та ст. 41 закону від 29 травня 1974 р. про забезпечення воєнних та військових інвалідів та їх сімей, (tekst jedn. Dz. U. z 2002. – № 9. – Poz. 87 z późn. zm.); ст. 9 закону про колективні звільнення та ст. 53 Трудового кодексу; ст. 45, § 1 Трудового кодексу та ст. 81, § 1 Трудового кодексу; ст. 45, § 1 Трудового кодексу та ст. 56, § 1 Трудового кодексу.

положення, які не погіршують становища працівника, а навпаки покращують у порівнянні з чинним законодавством⁵.

Доповненням і водночас загальною підставою свободи договорів у трудовому праві є ст. 353¹ Цивільного кодексу, відповідно до якої сторони, які укладають договір, можуть вступати у правові відносини на свій розсуд, якщо їх зміст чи мета не суперечать властивостям (природі) відносин, закону і правилам співжиття. Це положення застосовують у трудовому праві на основі ст. 300 Трудового кодексу, за якою щодо питань, які є неврегульованими нормами трудового права, по відношенню до трудових правовідносин застосовуються норми Цивільного кодексу (якщо вони не суперечать нормам трудового права) [17]. Ст. 353¹ Цивільного кодексу відповідає зазначеним в ст. 300 Трудового кодексу вимогам. У трудовому праві немає норми, яка гарантувала б свободу договорів у настільки чіткий спосіб. Вона також не суперечить принципам трудового права [18, s. 366]. Можливість застосування цієї норми неодноразово підтвердив Верховний Суд [19].

Принцип свободи договорів має особливо суттєве значення щодо питань, які не є врегульованими законом. Неврегульованими законом варто визнати також і ті питання, які закон зобов'язує зазначити у договорі, однак їх формулювання залишає на розсуд сторін.

У ст. 29, § 1 Трудового кодексу зазначено, які саме питання сторони мають врегулювати в трудовому договорі. Це стосується зокрема роботи, яку повинен виконувати працівник [20, s. 72], а також часу дії договору (початку та закінчення). З цим пов'язане визначення у договорі його виду, під яким у законі розуміють вибір поміж договором на невизначений строк та одним зі строкових договорів. Як слушно зауважив Верховний Суд, в умовах ринкової суспільно-економічної системи основне значення у правовому обігу має автономія волі сторін, що створює свободу договорів [21]. Це означає не тільки більшу повагу до волі суб'єктів правових відносин, але й водночас більшу відповідальність цих суб'єктів за наслідки прийнятих ними індивідуальних рішень [22, s. 8]. Зокрема працівник також бере на себе частину відповідальності за свої умови працевлаштування [23, s. 138], що допроваджує до збільшення самостійності працівників. Наслідком цього повинна бути повага до намірів волі сторін, яка відображається безпосередньо у виражених ними волевиявленнях, а особливо укладених між ними договорів [24]. При цьому сторони повинні брати до уваги також публічні інтереси [25]. Договір не може суперечити положенням, які трактуються на користь працівника, якщо це порушує права третіх осіб.

Підсумовуючи, свободу договорів можна визначити як загальну компетенцію щодо формування трудового договору, на відміну від детальної компетенції, яка є наслідком чітких законодавчих уповноважень, що стосуються відхилення у договорі від положень закону [26, s. 5].

Законодавець закріпив у Трудовому кодексі чотири види трудових договорів. Цей перелік є вичерпним у тому значенні, що сторони можуть укласти лише договори з наслідками, які є передбаченими Трудовим кодексом (а також окремими положеннями). На підставі окремих положень кооперативи можуть укласти зі своїми членами кооперативні трудові договори (ст. 77 Трудового кодексу). Кооперативний трудовий договір є договором особливого виду, що формує трудові відносини між сторонами, які залишаються між собою у членських

⁵ Принцип привілейованості працівника, встановлений у цій нормі, становить один з основних принципів трудового права, перерахованих в розділі другому першої глави Трудового кодексу.

відносинах. Укладення цього договору є, відповідно до закону від 16 вересня 1982 р. – Кооперативне право, обов'язковим для сторін. Цей закон встановлює у ст. 182, що трудовий кооператив та його член повинні залишатися між собою в трудових відносинах [27].

Вибір виду трудового договору залежить від сторін договору та тягне за собою наслідки, у тому числі пов'язані з закінченням трудових відносин⁶. Водночас Конституційний трибунал у раніше наведеному рішенні нагадав, що допускається наявність відмінностей у змісті окремих видів трудових договорів, що виникають безпосередньо з суспільної функції цих договорів та їх економічного змісту. Е. Маневська також додає, що найбільш видимим і, як видається, таким, що виконує суттєву практичну роль елементом, що диференціює ситуацію працівників, працевлаштованих в межах трудових договорів, перелічених у Трудовому кодексі, є рівень складності їх розірвання з попередженням про звільнення [28, s. 36; 29, s. 2]. Однак, не можна стверджувати, що законодавець необґрунтовано диференціював під час попередження про звільнення строк захисту працівників залежно від виду трудового договору (ст. 25 Трудового кодексу), що підтвердило б нерівне трактування та дискримінацію осіб, які працюють за строковим трудовим договором. При цьому попередження про звільнення при розірванні трудового договору не є дискримінацією, але кожна сторона трудових відносин володіє цим правом у визначеному законом обсязі [30, s. 24]. Так можна вважати, що перелічені у ст. 25 Трудового кодексу договори відрізняються між собою передусім призначенням, змістом та обсягом захисту інтересів сторін⁷. Кожен з цих договорів має особливі (спеціальні) юридичні ознаки, які його характеризують. З погляду Конституційного трибуналу, у випадку строкових договорів неможливим є досягнення такого стандарту захисту працівника, як у випадку договорів на невизначений строк, оскільки це суперечило б меті запровадження законодавцем різних видів договорів та doprowadило б до жорсткості системи трудового права [31].

Кожна з них, звичайно в іншому обсязі, у відповідній ситуації (особливо ринкової, але також і особистій) може враховувати еквівалентність обґрунтованих інтересів обидвох сторін трудових відносин. Наприклад, можливість розірвання строкових трудових договорів до завершення строку, на який їх було укладено, часто може бути вигідною для працівників [14, s. 192]. При цьому потрібно також підкреслити, що у науковій літературі сьогодні звернено увагу на те, що неправильним було б зрівняння статусу працівників, які працюють за трудовими договорами, укладеними на визначений та на невизначений строк [32, s. 225].

У зв'язку з вищезазначеним у фаховій науковій літературі підкреслено, що ядром регулювання кодексом мають залишитися трудові відносини, а коли йдеться про його юридичні підстави, то надалі головним інститутом у цій сфері має залишитися трудовий договір [33, s. 9].

Трудовий кодекс, як вже згадувалося вище, чітко та у безсумнівно обов'язковий спосіб визначає види договорів, які можуть укладатися сторонами трудових відносин. На сьогодні складно говорити про класифікацію трудових

⁶ Лише деякі норми, як виняток, детально вказують на вид трудового договору, зокрема з тимчасовим працівником укладається трудовий договір на визначений строк або на строк виконання певної роботи (ст. 7 закону про з.п.т.).

⁷ Договір на невизначений строк захищає працівницю під час декретної відпустки, відпустки по догляду за дитиною, а також інших осіб, які підлягають особливому захисту у контексті збереження трудових відносин. Є також необхідність змістовного обґрунтування розірвання та зміни трудового договору та обов'язку взаємодії з профспілкою у цьому процесі (ст. 38 Трудового кодексу).

договорів, але, як підкреслює М. Герсдорф, така ідея повинна братись до уваги законодавцем, який хоча б повинен легалізувати різні види строкових договорів [32, s. 221].

Аналізуючи правове регулювання укладених на визначений строк договорів, які є обов'язковими «*de lege lata*» у Польщі, потрібно констатувати, що відповідні положення, з одного боку, є спрямованим на обмеження (зрештою, з обмеженим успіхом) [34, s. 13] багаторазового укладання класичних договорів, однак, з іншого боку, вони раціональним способом враховують зміни всередині організації та її «турбулентного» економічного та суспільного оточення, дерегулюють цей вид строкового контракту, дозволяючи тимчасові, сезонні та інші роботи. Також Верховний Суд у своїх роз'ясненнях пом'якшив становище щодо класичного строкового договору. Потрібно нагадати й про те, що на початковому етапі застосування ст. 33 Трудового кодексу це положення трактували так що, по-перше: пункт щодо розірвання строкового договору можна було запровадити лише під час укладення договору на час, що перевищував шість місяців, а по-друге: крім пункту, що допускає розірвання договору, не можна було розірвати строковий договір до закінчення шести місяців.

З часом цей погляд у роз'ясненнях Верховного Суду було значно пом'якшено. Спочатку ухвалою від 14 червня 1994 р. Верховний Суд встановив, що порозуміння, яке допускає можливість попередження про розірвання договорів може бути досягнуто також під час дії договору. Згодом ухвалою від 7 вересня 1994 р. встановлено, що строковий трудовий договір, укладений на більше ніж шість місяців, в якому сторони передбачили можливість його дострокового розірвання з двотижневим повідомленням про звільнення, може бути розірваним також до спливу шести місяців від моменту його укладення. Це дає підстави зробити висновок, що як законодавець, дерегулюючи класичний строковий договір, так і Верховний Суд, пом'якшуючи свій погляд щодо розірвання цього виду контракту, здійснювали це у контексті створення можливості раціонального та гнучкого формування умов праці. До цієї концепції вписується також еволюція положень, що стосуються місця роботи працівника (ст. 67⁵ Трудового кодексу). Так інтереси сторін трудового договору не визначаються назавжди і можуть змінюватися залежно від економічних та суспільних обставин.

У контексті вищезазначених міркувань визначення строкових договорів як «сміттєвих договорів», є вищою мірою неправильним, таким, що вводить в оману громадську думку.

В азарті обговорення поза увагою залишилося те, що ці «сміттєві договори» призвели до обмеження безробіття серед молодих осіб. Ще в другому кварталі 2002 р. без роботи залишалося 43,5% осіб у віці 15–24 років і 21,2% осіб у віці 25–34 років. Дев'ять років по тім рівень безробіття впав, відповідно, до 24,6 і 10%. Водночас кількість працевлаштованих на основі строкових договорів збільшилося з 1,54 млн – до 3,38 млн осіб (тобто аж на 119%). Це, однак, не відбулося за рахунок договорів, укладених на невизначений строк, кількість яких також зросла (з 8,38 млн – до 9,12 млн осіб, тобто на 9%) [35].

Ці дані засвідчують, що подальше запровадження обмеження можливості укладення строкових трудових договорів могло б допровадити до такого небажаного результату, як зростання безробіття.

При цьому потрібно підкреслити, що у фаховій науковій літературі сьогодні звернено увагу на те, що недоцільним було б зрівняння статусу осіб, що працюють за

договором на визначений і на невизначений строк [32, s. 225]. Водночас доцільним є пошук шляхів раціонального застосування строкових трудових договорів [34, s. 13], оскільки вони домінують не лише в Польщі – міжнародний ринок праці також розвивається в напрямку дедалі меншого зв'язку працівника з фірмою [36]. Як свідчать дані Євростату, якщо в 2002 р. 43,9% голландців працювало без трудових договорів на невизначений строк, то минулого року цей показник підвищився до 48,9% (для порівняння, у Польщі цей коефіцієнт становить лише 8%). Що цікаво, як видно з опублікованих журналом «Wall Street Journal» результатів досліджень, Голландія є найщасливішим місцем на світі для працівників⁸. Крім того, особи, що працюють у цій країні, почувають себе найбільш професійно реалізованими. Респонденти оцінювали не лише власне самопочуття та ентузіазм, зв'язок з колективом, але також свою мотивацію для діяльності як в середньому, так і в довгостроковій перспективі. Голландія протягом багатьох років утримує пальму першості в згаданих дослідженнях, незважаючи на те, що вітчизняні роботодавці характеризуються найвищим у Європейському Союзі показником небажання укладати постійні трудові договори. Найбільш нещасливими на роботі є італійці та ірландці. З опрацювання «WSJ» видно, що південь Європи, якого торкнулася криза боргів, чітко перестає бути привабливим місцем для розвитку кар'єри, незалежно від рівня соціального забезпечення, що пропонує місцевий ринок праці [37].

Вище середнього у Європейському Союзі (приблизно, 19%) є показник осіб без постійного місця роботи в Німеччині (26,2%) та у Великобританії (26,9%). Проте це не зашкодило німецьким і британським респондентам посісти високі місця в рейтингу «Wall Street»⁹. При цьому варто підкреслити, що в рамках структурних реформ, що стосуються найбільших країн-боржників єврозони: Греції, Іспанії та Італії, економіка яких перестала бути конкурентоспроможною, між іншим, тому, що діяла в рамках чітких регулювань та привілеїв, аналітики рекомендують дуже істотний постулат: «люди повинні там працювати за гнучкими правилами» [38]. При цьому одночасно підкреслено, що в певному сенсі безповоротно проходить час пожиттєвих ставок.

Вищезазначені міркування дають підстави стверджувати, що застосування різних видів договорів на практиці є носієм пристосованої до логіки ринку праці різноманітності [39, s. 2] та вписується у зміст демократичної держави та громадянського суспільства. Такий підхід враховує економічний аспект трудових відносин, трансформацію праці у стані підпорядкування, складність економічних процесів та виправдане зацікавлення сторін контракту, а також, у певному сенсі, ідею гуманізації праці, тобто її пристосування до потреб працівника, що пов'язані з його особистою або сімейною ситуацією. Взятю до уваги також ситуацію, що в нових економічних умовах частина працівників не хоче користуватися законодавчо встановленим захистом, проте бажає самостійно подбати про свої інтереси. Впевненість у гіршому чи кращому становищі сторін, яка ґрунтується тільки на тому, що трудові відносини виникли на основі одного з договорів, перелічених в ст. 25, §1 Трудового кодексу, може виникати з неправильного розуміння суті трудових договорів в економіці вільного ринку.

Саме тому, хоча трудовий договір є лише однією з підстав вступу у трудові відносини, як вже було підкреслено, в ринковій економіці найкращим видається

⁸ «Барометр щастя на роботі» – опрацювання «Wall Street Journal» і центру аналізів та «Opener Institute for People and Performance».

⁹ В дослідженні «WSJ» Польща не взята до уваги.

створення можливості для реалізації потреб партнерів, які беруть участь у трудовому процесі. Цю суттєву роль трудового договору (а також порозуміння, про яке йдеться в ст. 67⁷ Трудового кодексу) як основних інструментів формування відносин між партнерами, які беруть участь в процесі праці – підтвердив, детально регулюючи права та обов'язки сторін трудових відносин, в рамках яких виконується робота в умовах телепраці, законодавець. Телепраця створює правову можливість гнучкості місця і часу роботи, завдяки чому полегшується розуміння інтересів сторін трудових відносин [3, s. 59].

Правове закріплення в окремих законах норм, що стосуються тимчасової роботи [40] також не мало на меті (як і у випадку телепраці) правового врегулювання відносин, на підставі яких виконується робота в рамках тимчасової роботи, а слугувало для врегулювання окремих прав та обов'язків суб'єктів, які беруть участь у цьому виді трудового договору, з одночасною вказівкою про те, що роботодавцем тимчасового працівника є агентство працевлаштування, що надає послуги тимчасової праці. Внаслідок цього Трудовий кодекс у нинішній його редакції може застосовуватися щодо тимчасового працевлаштування, оскільки в ньому є закріпленою основна ознака трудових відносин, якою є підпорядкування працівника суб'єктові працевлаштування (роботодавцеві). Це відображене в ст. 5 закону про тимчасово працевлаштованих працівників, відповідно до якої в сфері, яка є нерегульована окремими положеннями закону та окремими нормами, по відношенню до агентства працевлаштування застосовуються норми трудового права, що стосуються, відповідно, працівника та роботодавця.

Вищезазначені розмірковування засвідчують, що потреба переоцінки демократизації відносин роботодавець – працівник, як і переоцінки очікувань по обидвох сторонах правовідносин партнерів, які беруть участь в процесі праці, може бути успішно запроваджена у рамках наявного правового регулювання. Ця теза напевно вписується у визначений як у польській, так і у закордонній доктрині трудового права [2, s. 2] напрямок його подальшого розвитку, що скерований у бік стійкої позиції трудових відносин у трудовому праві в широкому значенні, або ж радше праві працевлаштування [41, s. 378; 42, s. 4; 43, s. 5] і водночас визнання низки інших різновидів форм працевлаштування [2, s. 59]. М. Герсдорф підкреслює те, що існують форми трудових договорів, які є настільки відмінними від договорів в межах трудових відносин, що вони вимагали б негайного втручання законодавця і появи внаслідок цього Кодексу працевлаштування [44]. Ці альтернативні форми працевлаштування мають поєднуватися зі своєрідними захисними гарантіями для працівника, що надаються в рамках трудових відносин.

З погляду вищенаведених розмірковувань обґрунтованим видається висновок про те, що незалежно від виду індивідуального трудового договору незмінною залишається його суть, яка полягає в тому, що вони звичайно ж є відображенням волі сторін трудових відносин у дозволеному законом обсязі. Різні види трудових договорів потрібно сприймати як шанс не лише для роботодавців, але й також для працівників для формування системи праці, яку потрібно організувати та пристосувати так, щоб їхні інтереси найбільшою мірою враховувалися. Істотну роль при цьому відіграє суб'єктивний фактор виконавця роботи та його активна участь у всьому процесі виконання роботи, незважаючи на характер виконуваних працівником завдань та вид трудового договору, на підставі якого виникли трудові відносини.

Варто також підкреслити, що робота має не стійкий, а лише відносно стійкий характер. Чим більше інноваційною є економіка відповідної країни, тим

тривалішим є характер праці. У зв'язку з цим не має так званої «гарантії постійної роботи», тим більше, що в новаторському суспільстві провідною сферою праці є послуги, а домінуючою цінністю у праці є знання та індивідуальний розвиток. Головним засобом зв'язку став інтернет, а знаряддям праці – комп'ютер. Так активна праця стає дедалі більше бажаною для людини, однак щораз менше доступною, для її отримання потрібні старання, а отримавши, її потрібно шанувати. Зростає попит на складну роботу, яку можуть виконувати працівники з вищою кваліфікацією, що є стійкою ознакою сучасної економіки.

У цьому контексті виконання трудовим договором стабілізуючої ролі у трудових відносинах видається лише до певної міри обґрунтованим, оскільки він часто спричинює те, що роботодавці трактують договір, укладений на невизначений строк як нагороду для працівника. Політики ж у процесі виборчої кампанії визнали строкові договори «сміттєвими». На стабілізацію трудових відносин значною мірою, ніж вид трудового договору, впливають професійні навички працівника, оскільки знання є найважливішим знаряддям, матеріалом та продуктом праці. Тому вони набувають дедалі більшого значення для економіки, підприємства та працівника. Праця, у процесі якої використовуються сучасні знання, створює найбільш очікуваний продукт. Значення знань відображено в понятті «суспільства знань», яке є характерним для сучасного періоду новаторства.

Саме тому в документі «Польща 2030. Третя хвиля сучасності» особливу увагу звернуто, між іншим, на збільшення інноваційності, тобто зміцнення дій, скерованих на формування нових переваг конкурентоспроможності на основі інтелектуального капіталу. При цьому інтелектуальний розвиток, інноваційність, нові переваги конкурентоздатності залежать не тільки від грошей, але й від освіти та цифрової революції в польській школі, від більшої кількості студентів, які навчаються на природничо-технічних факультетах [45, s. 2], від інтернаціоналізації науки та кращого міжнародного обміну між Польщею та іншими країнами, від інноваційних кластерів – осередків дослідження, винаходів та виробництва, від грантів бізнесу, котрий, шукаючи нові рішення та винаходи, починає використовувати науку. У Польщі функціонує сто вісімдесят кластерів. Чотирнадцять отримало найвищу оцінку кластера «European Cluster Observatory». У Варшаві створюється Кластер медичних наук «Alice – Med.», у Познані – Біорегіон Велькопольща, що спеціалізується в біотехнології, а у Щеціні – «ICT» Західне Помор'я в галузі «IT» [46].

З огляду на вищенаведене виправданим є погляд про те, що замість того, щоб ставити під сумнів трудові договори, укладені на визначений строк, називаючи їх «сміттєвими договорами», політики повинні звернути увагу на вирішення проаналізованих вище проблем, оскільки воно значною мірою зумовить пом'якшення сучасних проблем, пов'язаних з працевлаштуванням, у тому числі з працевлаштуванням молоді. Варто також доповнити, що відкритим залишається питання успішності і наслідків дотримання прав, закріплених в Трудовому кодексі та в колективних договорах. Чи договірні сторони є свідомими щодо дотримання римського принципу – «*pacta sunt servanda*»? Такою є воля дотримання договорів і вірність результатів досліджень, що покладені в їх основу [47, s. 9].

Список використаної літератури

1. Gersdorf M. Dzielienie się etatem jako jedna z elastycznych form zatrudnienia (job sharing) / M. Gersdorf // Praca i Zabezpieczenie Społeczne. – 2009. – № 1.

2. *Jończyk J.* O modernizacji prawa pracy / J. Jończyk // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2011. – № 9.
3. *Wiśniewski J.* Różnorodne formy zatrudnienia / J. Wiśniewski. – Toruń, 2010.
4. *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka* ; red. W. Jarmułowicz. – Poznań, 2007.
5. *Chobot A.* Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy / A. Chobot, A. Kijowski // *RPEiS.* – 1988. – № 4.
6. Wyrok SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07/OSNP. – 2008/23–24. – Poz. 366.
7. *Boruta I.* W sprawie przyszłości prawa pracy / I. Boruta. // *PiZS.* – 2005. – № 4.
8. *Chobot A.* Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji / A. Chobot. – Warszawa, 1997.
9. *Warak T.* Partycypacja pracownika a jakość zarządzania przedsiębiorstwem w warunkach Unii Europejskiej / T. Warak [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju.* – Łódź, 2000.
10. *Moszyński M.* Niezależni współpracownicy firmy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi / M. Moszyński, H. Ritter // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2005. – № 12.
11. *Florek L.* Umowa i ustawa w prawie pracy / L. Florek. – Warszawa, 2010.
12. *Kaczyński L.* Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji Kodeksu pracy / L. Kaczyński // *Państwo i Prawo.* – 1997. – № 3.
13. SK 24/02, OTK-A. – 2003. – № 4. – Poz. 33.
14. *Zieliński T.* Podstawowe zasady prawa pracy / T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy* ; red. L. Florek. – Warszawa, 2009.
15. *Gersdorf-Giaro M.* Umowa przedwstępna w prawie pracy / M. Gersdorf-Giaro // *Państwo i Prawo.* – 1979.
16. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności // *Dziennik Ustaw.* – 1993. – № 61. – Poz. 60.
17. *Ostaszewski W.* Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego / W. Ostaszewski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2010. – № 7.
18. *Wagner B.* O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze / B. Wagner [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa prof. Tadeusza Zielińskiego* ; red. M. Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner. – Warszawa, 2002.
19. Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNP. – 2004. – № 7. – Poz. 119 oraz wyrok SN z dnia 18 maja 2005 r., III PK 27/05, OSNP. – 2006. – № 9–10. – Poz. 141.
20. *Radwański Z.* Teoria umów / Z. Radwański. – Warszawa, 1977.
21. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, OSNAPiUS. – 1998. – № 11. – Poz. 329. Por. także, wyrok SN z 28 stycznia 1998 r., I UKN 479/97, OSNAPiUS. – 1999. – № 1. – Poz. 34 oraz wyrok SN z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP. – 2005. – № 14. – Poz. 209.
22. *Gersdorf M.* Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia / M. Gersdorf. – Warszawa, 2003.
23. *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* ; red. A. Supiot. – Oxford, 2001.
24. Wyrok SN z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP. – 2005. – № 7. – Poz. 97, a także wyrok TK z dnia 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02, OTK-A. – 2003. – № 4. – Poz. 33.
25. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP. – 2006. – № 21. – Poz. 338.

26. *Florek L.* Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę / L. Florek // *Prawo i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2010.
27. *Hajn Z.* Nietypowe umowy o pracę / Z. Hajn [w:] *Europeizacja polskiego prawa* ; red. W. Sanetra. – Warszawa, 2004.
28. *Maniewska E.* Granice swobody zawierania umów na czas określony / E. Maniewska // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2008. – №. 7.
29. *Jaśkowski K.* Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę / K. Jaśkowski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2009. – №. 2.
30. *Łyszkowski M.* Odmienne traktowanie umów o pracę jest uprawnione / M. Łyszkowski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2009. – №. 5.
31. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до : www.trybunal.gov.pl/Rozprawy/2008/rozprawy
32. *Gersdorf M.* O przyczynowości zawarcia i rozwiązania umowy na czas określony / M. Gersdorf [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner* ; red. A. Sobczyk. – Warszawa, 2010.
33. *Sanetra W.* Kilka refleksji o przyszłości prawa pracy / W. Sanetra // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2006. – №. 1.
34. *Wiśniewski J.* Mechanizm regulujący zawieranie umów o pracę na czas określony – w kontekście upływającego okresu obowiązywania ustawy antykryzysowej / J. Wiśniewski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2011. – №. 9.
35. *Guza Ł.* Śmieciowe umowy pomagają młodym / Ł. Guza // *Dziennik Gazeta Prawna.* – 2011. – 08 września.
36. *Kowalski J.K.* Umowa na czas określony to przeszłość / J.K. Kowalski // *Dziennik Gazeta Prawna.* – 2011. – 6 marca.
37. *Dzikija N.* Holendrzy najszcześliwsi na umowach śmieciowych / N. Dzikija // *Dziennik Gazeta Prawna.* – 2011. – 25 października.
38. *Dziennik Gazeta Prawna.* – 2011. – 6–8 maja.
39. *Sanetra W.* Czy istnieje rynek pracy? / W. Sanetra // *Praca i zabezpieczenia Społeczne.* – 2011. – №. 8.
40. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. – № 166. – Poz. 1608 z późn. zm.), Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. : Dz. U. Z. – 2008. – №. 69. – Poz. 45 z późn. zm.).
41. *Wagner B.* O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze / B. Wagner [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego* ; red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner. – Warszawa, 2002.
42. *Sanetra W.* Kilka refleksji o przyszłości prawa pracy / W. Sanetra // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2006. – №. 1.
43. *Czy istnieje rynek pracy* // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2011. – №. 8.
44. *Gersdorf M.* Telepraca i co dalej? / M. Gersdorf // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2007. – №. 6.
45. *Wiśniewski J.* Edukacja a rynek pracy w świetle reform edukacyjnych / J. Wiśniewski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2010. – №. 9.
46. *Czubkowska S.* Samorządowcy, biznes i naukowcy połączeni w imię innowacji / S. Czubkowska, T. Żółciak // *Dziennik Gazeta Prawna.* – 2011. – 21 listopada.
47. *Szałkowski A.* Współczesne problemy stosunków między pracą a kapitałem / A. Szałkowski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne.* – 2007. – №. 4.

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
В УСЛОВИЯХ РИНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Я. Висьневські

*Институт права, администрации и управления
Университета Казимира Великого в Быдгоще
ул. Пшемysłова, 34, 85-758 Быдгощ, Республика Польша*

В статье анализируются основные проблемы, касающиеся заключения различных видов трудовых договоров в Республике Польша. При этом особое внимание уделено рассмотрению вопроса применения трудовых договоров, заключаемых на определенный срок, в том числе так называемых «мусорных договоров».

Ключевые слова: срочный трудовой договор, «мусорный договор».

EMPLOYMENT CONTRACT IN A MARKET ECONOMY

J. Visnyevski

*Institute of Law, Administration and Management
Bydgoszcz University of Casimir the Great
Pshemysłova Str. 34, 85-758 Bydgoszcz, Poland*

The paper analyzes the main problems related to making different types of employment contracts in Poland. A special attention is paid to the question of the application of labor agreements concluded for a specified period, including so-called «garbage contracts».

Key words: fixed-term employment contract, «garbage contract».

*Стаття: надійшла до редакції 26.10.2012
прийнята до друку 09.11.2012*