

А. П. ТИХА,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ І ЗМІНИ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовані питання, що пов'язані з центральним інститутом трудового права – трудовим договором. Без цього правового феномену фактично неможливо уявити трудове право як галузь і, відповідно, науку трудового права. Авторка акцентувала увагу на окремих питаннях визначення і зміни змісту трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, зміст трудового договору, зміна трудового договору.

Постановка проблеми. Трудовий договір є центральним інститутом трудового права. Без цього правового феномену фактично неможливо уявити трудове право як галузь і, відповідно, науку трудового права. У процесі укладення, зміни змісту і розірвання трудового договору виникають численні питання, які без відповідних рекомендацій науковців вирішити складно.

Мета даної роботи – загальне дослідження й аналіз правових проблем визначення і зміни змісту трудового договору. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити взаємопов'язані завдання: 1) дати визначення поняттю «трудовий договір», з'ясувати його основні ознаки; 2) дослідити вимоги до змісту трудового договору у законодавстві; 3) з'ясувати сутність такого правового явища, як окрема угода.

Аналіз останніх досліджень. Питанням визначення змісту трудового договору приділяли увагу багато науковців у галузі трудового права, серед яких слід назвати, у першу чергу, К. Абжанова, Е. М. Акопову, М. Г. Александрова, Л. Ю. Бугрова, М. Й. Бару, А. К. Безіну, А. А. Бікеєва, Г. С. Гончарову, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, В. В. Лазор, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікову, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, Д. А. Сафіну, С. О. Сільченка, А. І. Ставцеву, О. С. Хохрякову, О. М. Ярошенка. Наукові праці названих авторів не втратили своєї цінності й до сьогодні. Між тим, практика ставить перед наукою нові завдання, пов'язані з розвитком форм зайнятості, новаціями у практиці оформлення трудових відносин, зростанням впливу норм міжнародних стандартів на регулювання відносин у сфері праці. Крім того, реформування законодавства про працю на етапі створення нового Трудового кодексу потребує дослідження проблемних теоретичних

і практичних питань у договірному регулюванні відносин у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Загальновизнаним є те, що зміст трудового договору становить сукупність умов, через які визначаються взаємні права й обов'язки працівника і роботодавця. Не менш важливим для розуміння змісту трудового договору є й положення, згідно з яким умови праці встановлюються не тільки трудовим договором, а й законодавством та локальними нормативними актами. Тому з початком роботи за укладеним трудовим договором обов'язковими для виконання сторонами є такі встановлені у нормативних актах умови, як вимоги щодо охорони праці, системи оплати праці, режим роботи та ін. Звичайно, не всі обов'язки сторін трудового договору закріплюються у його змісті. Суб'єкти трудового договору в першу чергу визначаються щодо умов, важливих як для особи, яка поступає на роботу (де і ким вона буде працювати, скільки буде заробляти, коли починати роботу), так і для роботодавця (яка у претендента на виконання роботи кваліфікація, скільки йому слід платити, коли він зможе стати до роботи) [1, с. 139].

Протягом десятиліть правового регулювання укладення трудового договору сформувався вчення про поділ умов трудового договору, залежно від їх важливості для виникнення і розвитку трудових правовідносин, на необхідні (основні) та факультативні (додаткові). Поділ умов на два види є логічним і вкрай важливим для правового регулювання договірних відносин. Між ними багато відмінностей, і у межах цієї публікації звернемо увагу на окремі з них.

У встановленні необхідних умов є певний імператив, оскільки, по-перше, без них неможливе існування трудового договору, а по-друге, їх зміст, як правило, вже визначено у нормативному порядку

(місце роботи – через статутні документи роботодавця, трудова функція – через кваліфікаційні довідники, оплата праці – через централізоване і колективно-договірне регулювання тощо). Механізм визначення факультативних умов базується на свободі суб'єктів трудового договору із певними її обмеженнями у встановлених законодавством випадках.

Свободу трудового договору часто пов'язують із свободою праці (правом вільно розпоряджатися здібностями до праці, обирати вид діяльності і т. ін.), що є цілком логічним. Але сутність свободи договору найбільшою мірою виявляється у праві сторін на їх розсуд визначати умови і включати їх до трудового договору. У цьому процесі визначальним є принцип свободи волі сторін трудового договору: вільне укладення трудового договору і вільне визначення його змісту за принципом «дозволено все, що не заборонено законом». Так, відповідно до ч. 3 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами [2].

З огляду на важливе значення умов трудового договору особливої уваги потребує питання про закріплення вимог до змісту трудового договору у законодавстві. Чинний Кодекс законів про працю не містить переліку необхідних умов трудового договору. Текст ч. 1 ст. 21 КЗпП («трудоий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін») фактично спрямований на закріплення змісту трудового правовідношення, а не трудового договору.

Сучасний етап реформування законодавства про працю, пов'язаний із створенням нового Трудового кодексу, супроводжується численними пропозиціями науковців щодо закріплення основних положень про зміст трудового договору безпосередньо у тексті Кодексу. Слід віддати належне розробникам проекту Трудового кодексу [3], які у ст. 33 доволі детально виклали основні положення щодо змісту трудового договору. При цьому в основу покладено широке його розуміння, коли до змісту трудового договору

включаються не тільки правові умови, а й технічні атрибути (прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи)).

Разом з тим слід висловити певні зауваження щодо переліку обов'язкових умов трудового договору, якими у проекті визнано: місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу); час початку дії трудового договору; трудову функцію, яку виконуватиме працівник (найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик); умови оплати праці; режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; охорону праці.

Вочевидь розробники проекту намагалися охопити найбільш важливі для виконання роботи умови. Класичне вчення про структуру трудового договору, згідно з яким його умови поділяються на ті, що визначаються самими сторонами, і ті, що завдяки укладенню трудового договору стають обов'язковими для сторін на основі законів та інших нормативних актів [4, с. 138–139], тут втілено у поєднанні таких умов, як умова про трудову функцію і умова про охорону праці. Між тим, напевно чи можна визнати коректним, коли у Кодексі вичерпним чином встановлюються необхідні умови трудового договору, до яких із числа встановлених законодавством включено тільки умову про охорону праці. Можна припустити, що в основу змісту трудового договору покладено його визначення (ст. 32 проекту), у якому серед обов'язків роботодавця, поряд із наданням працівникові роботи за цією угодою та своєчасною і в повному обсязі виплатою заробітної плати, закріплено обов'язок забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці. Та тоді постає логічне питання – а чому до необхідних умов не потрапив не менш важливий обов'язок роботодавця створювати належні санітарно-побутові умови, вказаний у тому ж визначенні трудового договору поряд із охороною праці?

З приводу закріплення у ст. 33 проекту додаткових умов трудового договору теж слід висловити певні побажання. Загальне положення, згідно з яким до додаткових належать усі інші умови трудового договору (зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо), начебто цілком логічно доповнюється нормою про те, що додатковими умовами можуть встановлюватися

обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Таке викладення матеріалу фактично є продовженням переліку факультативних умов, а тому тільки частково створює нову якість у регулюванні змісту трудового договору. Так, зазначення поліпшення умов праці фактично є повторенням основного переліку факультативних умов, і тільки можливість включення до трудового договору умов про надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ надає можливість розглядати трудовий договір як угоду широкого змісту.

Якість нормативного матеріалу із регулювання умов трудового договору, не пов'язаних безпосередньо з виконанням роботи, слід проаналізувати окремо. Справа не тільки у тому, що проект Трудового кодексу у цій частині містить новели порівняно із чинним Кодексом, а й у тому, що механізм їх закріплення зумовлює відповідне правове регулювання їх розвитку (реалізації), зміни і припинення їх дії.

Проект Трудового кодексу у цьому напрямі містить низку норм, спрямованих на регулювання змін умов трудового договору. Так, згідно зі ст. 63 роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

З таким правовим регулюванням погодитись можна, оскільки воно засноване на принципі «що встановлено угодою сторін, в односторонньому порядку не може бути змінено».

На наш погляд, правове регулювання змін змісту трудового договору теж має базуватися на певних засадах. Ними, наприклад, можуть бути свобода зміни трудового договору і умов праці; неприпустимість змін трудового договору і умов праці, якщо при цьому працівнику доручається робота, протипоказана йому за станом здоров'я; обґрунтованість змін трудового договору [5, с. 83–87].

Що ж стосується узагальнень з приводу змін змісту трудового договору, то вони не відповідають принципу системності, обов'язковому для процесу

кодифікації. Справа в тім, що ст. 64 проекту встановлено вичерпний перелік видів зміни умов трудового договору – переміщення і переведення на іншу роботу. Між тим, ч. 3 ст. 33 сторонам надано можливість встановлювати такі умови трудового договору, як зобов'язання роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Не потребує спеціального доведення, що їх зміна (скасування) не може бути кваліфікованою ані як переведення, ані як переміщення. Звідсіля – перелік видів змін умов трудового договору потребує розширення щонайменше шляхом включення до нього такого виду, як інші зміни змісту трудового договору.

Особливу увагу слід звернути і на з'ясування сутності такого правового явища, як окрема угода. Окремим абзацом ч. 3 ст. 33 проекту Трудового кодексу встановлено, що умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою. Погодитись з цією правовою конструкцією можна лише з певними застереженнями. По-перше, спрямованість цієї новації у регулюванні відносин у сфері праці дає підстави для висновків, що йдеться про цивільно-правові зобов'язання працівника перед роботодавцем, які не можуть бути віднесені до змісту трудового договору. По-друге, у тексті кодексу слід чітко вказати, що такі відносини не є трудовими і виконання зобов'язань за такими угодами не регулюється законодавством про працю.

Висновки. Встановлення необхідних умов трудового договору базується на поєднанні імперативних і диспозитивних засад, тоді як факультативні умови визначаються переважно через свободу суб'єктів трудового договору. Сутність договірної свободи полягає у праві сторін на їх розсуд визначати умови і включати їх до трудового договору. Положення ч. 1 ст. 64 проекту Трудового кодексу, у якій вичерпним чином встановлено тільки два види змін умов трудового договору, не відповідає потребам практики та рівню розробки питання змісту трудового договору у теоретичних дослідженнях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Договір як універсальна правова конструкція : монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. – Х. : Право, 2012. – 432 с. – (Серія «Харківська правова школа»).

2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.
3. Трудовий кодекс України відповідно до Законопроекту №1658 від 27.12.2014 (доопрацьованого 20.05.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
4. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1952. – 392 с.
5. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Запад. Европы / К. Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2006. – 2008 с.

REFERENCES

1. Hetman A. P., Borysova V. I., Yevsieiev O. P (2012) *Dohovir yak universalna pravova konstruktsiia : monohrafiia [The contract as a universal legal construction : monograph]* Kh.: Pravo [In Ukrainian]
2. Pro kolektivni dohovory i uhod: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 [Collective contracts and agreements the Law of Ukraine dated 01.07.1993] *Vidom.Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine 1993*, № 36, st.361 [In Ukrainian]
3. Trudovyi Kodeks Ukrainy vidpovidno do Zakonoproektu №1658 vid 27.12.2014 (doopratsovanoho 20.05.2014) [The labour Code of Ukraine according to the Bill No. 1658 from 27/12/2014 (revised 20.05.2014,)]. *w1.c1.rada.gov.ua* Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [In Russian]
4. Aleksandrov N. G., Pasherstnik A. E. (1952) *Sovetskoe trudovoe parvo [Soviet labour law]* M., Gosyurizdat [In Russian]
5. Tomashevskiy K. L. (2006-2008) *Izmenenie trudovogo dogovora i usloviy truda: sravn. analiz zakonodatelstva Rossii, Belarusi, dr. stran SNG i Zapad. Evropi [Changing employment contract and working conditions: Ref. analysis of legislation of Russia, Belarus, other CIS countries and the West. Europe]* M.: Izd-vo delovoy i ucheb. Lit. [In Russian]

А. П. ТИХАЯ

аспирантка кафедри трудового права Національного юридического університета
імені Ярослава Мудрого

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В статье проанализированы вопросы, связанные с центральным институтом трудового права – трудовым договором. Без этого правового феномена фактически невозможно представить трудовое право как отрасль и, соответственно, науку трудового права. Автор акцентировал внимание на отдельных вопросах определения и изменения содержания трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, изменение трудового договора.

A. P. TYCHA

PhD Candidate of the Department of Labor Law
of Yaroslav Mudryi National Law University

SEPARATE QUESTIONS OF DETERMINATION AND CHANGE OF MAINTENANCE OF LABOUR CONTRACT

Problem setting. In the article the analysed questions which are related to the central institute of labour right – labour contract. Without this legal phenomenon it is actually impossible to present a labour right as industry and, accordingly, science of labour right. An author accented attention on the separate questions of determination and change of maintenance of labour contract.

A labour contract is the central institute of labour right. Without this legal phenomenon it is actually impossible to present a labour right as industry and, accordingly, science of labour right. In the process of conclusion, change

of maintenance, dissolutions of labour contract arise up numeral questions which without the proper recommendations of research workers to decide difficultly.

Target of research. A purpose of this work is general research and analysis of legal problems of determination and change of maintenance of labour contract. For achievement of this purpose it is necessary to decide such tasks: 1) to give determination a concept labour contract; 2) to probe requirement to maintenance of labour contract in a legislation; 3) to find out essence of such legal phenomenon, as a separate agreement.

Analysis of resent researches and publications. Many research workers spared attention the questions of determination of maintenance of labour contract in the fields of labour law, among which it follows to name, in the first turn, K. Abzhanov, E. M. Akopova, M. G. Aleksandrov, L. Yu. Bugrov, M. Y. Baru, A. K. Bezina, A. A. Bikeev, G. S. Goncharova, V. V. Zhernakov, M. I. Inshin, V. V. Lazor, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, P. D. Pilipenko, O. I. Procevsykyi, S. M. Prilipko, D. A. Safina, S. O. Sil'chenko, A. I. Stavceva, O. S. Khokhryakova, O. M. Yaroshenko. Scientific labours of the adopted authors did not lose the value and until now.

Conclusions and prospects for the development. Thus, position of part of the first article of 64 projects of the Labour code, which prepares to the second reading, in which an exhaustive rank is set two types of changes of conditions of the labour agreement only, answers neither the requirements of practice nor level of development of question of maintenance of labour contract, in theoretical researches.

Key words: labour contract, maintenance of labour contract, change of labour contract.