

Сіроха Д.І., здобувач

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УЧАСТЮ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ-ПІДПРИЄМЦЯ

З позицій полівалентності категорії «трудовий договір» досліджені питання щодо визначення особливостей укладення трудового договору за участю фізичної особи-підприємця.

Ключові слова: трудовий договір, фізична особа, підприємств.

Однією з важливих умов ефективного та стабільного функціонування підприємництва являється створення нормативно-правової бази його існування, що забезпечує потреби і перспективи розвитку, а також створює передумови для дотримання прав і свобод громадян. Одну з найважливіших частин «внутрішніх» взаємозв'язків суб'єктів підприємницької діяльності з іншими особами складають трудові правовідносини, які виникають і розвиваються на підставі трудового договору. На сьогоднішній день проблема укладення трудового договору за участю фізичної особи-підприємця є досить актуальною, так як трудовий договір посідає особливе місце в системі правового забезпечення суспільних відносин у сфері найманої праці. На основі такого договору, як відомо, виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче призводить до включення цих суб'єктів у цілу систему суспільних відносин, регульованих правом. Трудовий договір, зрештою, «активізує» систему правових норм, закріплених в актах чинного трудового законодавства, де інституту трудового договору відведено центральне місце [1, с.189].

Дослідженню тих чи інших питань, пов'язаних із трудовим договором, присвятили свої праці вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких В.М. Гончаренко, В.Я. Гоц, О.М. Дуконова, П.І. Жигалкін, М.І. Міронов, В.І. Ротань, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, М.М. Пурей, Г.А. Роголева, Б.В. Сабельський, О.Г. Серета, Н.М. Хуторян та ряд інших науковців. В означених роботах особлива увага, як правило, приділялася розкриттю змісту норм, які регламентують порядок укладення та розірвання трудового договору, його змісту та форми [2, с.337]. В той же час, питання щодо визначення особливостей укладення трудового договору за участю фізичної особи-підприємця є недослідженим у науковій літературі, а отже потребують детального розгляду, що і є метою статті.

Нинішній стан правового регулювання соціально-трудових відносин потребує критичного переосмислення не тільки норм, але й усіх інститутів трудового права, а особливо — договірних відносин [3, с.27]. Що ж собою являє трудовий договір і в чому його специфіка? Договір є так званим автономним регулятором суспільних відносин [4, с.17]. Як зазначає М.М. Пурей, трудовий договір є необхідною передумовою для застосування до працівника в гарантій, пов'язаних із трудовою діяльністю, він служить способом встановлення прав і обов'язків сторін трудових правовідносин, засобом конкретизації правового становища

працівника [5, с.8]. З наведеного випливає, що трудовий договір є засобом реалізації закріпленого Конституцією права на працю, що забезпечується силою закону. В свою чергу, О.І. Процевський звертає увагу на те, що трудовий договір, як юридичний факт, володіє тією здатністю, що визначає зміст трудових відносин в об'ємі умов, що виробляються сторонами при його укладенні [6, с.83], а також є універсальним засобом виникнення відповідного правового зв'язку, тобто переростання трудових відносин у трудові правовідносини [7, с.63].

Поняття трудового договору є полівалентною категорією, а тому для коректного методологічного сприйняття його змісту в правозастосовній діяльності останнє доцільно розглядати в декількох аспектах (значеннях) [8, с.21]: 1) як угоду про працю між найманим працівником та роботодавцем; 2) як юридичний факт, що являється підставою для виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин в часі; 3) як один із центральних правових інститутів трудового права; 4) як елемент трудових правовідносин, який розкриває свій зміст у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках його сторін [9, с.121]. Більш глибокий аналіз саме цих основних аспектів поняття «трудовий договір» дозволить визначити й схарактеризувати основні вектори сучасної трансформації трудового договору та подальшого його розвитку [10, С.193-194].

Якщо брати за основу, трудовий договір як угоду між найманим працівником та роботодавцем, то зміст цієї угоди набув законодавчого втілення в ст. 21 Кодексу законів про працю України, в якій зазначено, що трудовий 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 розпорядковому, 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 [11].

За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на 2 види: необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Перші — це такі умови, які повинні бути обов'язково відображені у трудовому договорі. Без них трудовий договір не можна укласти взагалі. Факультативні ж умови можуть і не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Однак якщо у процесі переговорів при укладенні трудового договору сторони визнали за потрібне узгодити також і факультативні умови, то їх значимість для конкретного договору стає такою ж, як і обов'язкових умов. Недосягнення згоди сторонами за обов'язковими і додатковими умовами має одні і ті ж правові наслідки — договір не укладається. Важливою для кожного трудового договору є умова про оплату праці, а тому вона повинна бути віднесена до необхідних умов. Договір не можна укласти, не погодивши питання про заробітну плату. Місце роботи як одна з необхідних умов трудового договору характеризує передусім правове становище роботодавця як учасника трудових правовідносин. Ще однією необхідною умовою трудового договору вважається умова про вид роботи, яка визначається угодою сторін або, як прийнято її називати — трудова функція працівника [12, с.39].

Однак, для з'ясування сутності поняття трудового договору слід врахувати не тільки його визначення та риси, а й правове та економічне значення. Ми згодні з думкою К.Н. Усова, який вважає, що поняття трудового договору більш широке, ніж його визначення. Для розкриття поняття трудового договору треба врахувати не тільки його визначення, але і його функції, значення, тобто народногосподарську й правову роль [13, с. 174]. На підставі цього П.Д. Пилипенко зазначає, що трудовий договір — це така двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін [14, с.158].

Своє бачення щодо особливостей трудового договору висловлює О.М. Ярошенко. Він вважає, що трудовий договір: 1) є найважливішим інститутом трудового права, що займає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю; 2) являється важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав, як право на працю, право на вибір місця зайнятості й виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці. Договір є тим чинником, елементом, що пов'язує між собою правовідносини з працевлаштування та трудові. Його укладення означає припинення перших і появу других; 3) є умовою для застосування до працівника трудового законодавства; 4) являється підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових і деяких пов'язаних з ними відносин. Значення конкретного трудового договору полягає в тому, що він виступає базою існування та розвитку правових відносин у сфері застосування праці [15, с.235].

Отже, на основі вищезазначеного під трудовим договором слід розуміти двосторонню угоду між роботодавцем і працівником, відповідно до якої роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу по обумовленій трудовій функції, забезпечити належні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективними договорами, угодами, що містять норми трудового права, своєчасно і в повному розмірі виплачувати працівникові заробітну плату, а працівник зобов'язується особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку.

В умовах розвитку ринкових відносин значно зросла чисельність осіб, які займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи. Така підприємницька діяльність ґрунтується не лише на праці самого громадянина — підприємця, а й на праці інших громадян, які працюють на умовах трудового договору. Громадяни мають також змогу наймати працівників для ведення домашнього господарства або надання інших послуг, зокрема кухарів, нянюк, водіїв, перекладачів. Це зумовило широке запровадження укладення трудового договору з фізичною особою — підприємцем і необхідність його нормативного регулювання. Трудовий договір з підприємцем — фізичною особою укладається, якщо роботодавцем є підприємець без створення юридичної особи, а також окремі громадяни не підприємець у випадку укладення трудового договору про виконання робіт або надання послуг [16, с.349].

Відповідно до Ст. 24 КЗпП України трудовий договір між фізичною особою та найманим працівником укладається в обов'язковій письмовій формі та у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи підлягає реєстрації у державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця (ст. 24-1) [11]. Форма та порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою (надалі — типовий договір) затверджена наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 8 червня 2001 року №260 «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою» [17]. Типовий договір має вигляд друкованого договору-зразка, який та має вільні графі-умови для заповнення його сторонами. Виходячи із аналізу змісту зазначеного наказу обов'язковими умовами, які підлягають узгодженню при укладенні трудового договору між працівником і фізичною особою є: строк договору, трудова функція, яку виконуватиме працівник; найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої кваліфікації професій і кваліфікаційних характеристик; умови оплати праці, робочого часу, часу відпочинку.

На підставі роз'яснювального листа Міністерства праці і соціальної політики України від 09.10.2001 р. № 06/2-4/133, форма трудового договору між робітником та фізичною особою, затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою», є зразком, тому сторони, що укладають трудові договори, можуть вносити в зазначену форму зміни та доповнення за умови, що зазначені зміни та доповнення не будуть погіршувати умови робітників порівняно з законодавством України [18]. На жаль, на практиці це не завжди можна реалізувати, так як працівники служби зайнятості, які реєструють договір найчастіше вимагають чіткої відповідності до встановленої форми, аргументуючи це тим, що в ній уже передбачено все необхідне.

Трудовий договір складається в трьох примірниках: по одному для працівника, роботодавця та центру зайнятості. Відповідальна особа центру зайнятості реєструє трудовий договір у спеціальній книзі реєстрації трудових договорів і засвідчує всі три примірники своїм підписом із зазначенням дати його реєстрації [19]. Відзначимо, що позитивною зміною КЗпП України, яка була внесена до нього 18.05.2010 року, є можливість зареєструвати типовий договір у державному центрі зайнятості не тільки самим підприємцем, але й уповноваженою особою за нотаріальним дорученням.

При реєстрації типового трудового договору фізична-особа-підприємець повинен подати відповідальній особі служби зайнятості: паспорт, свідоцтво про реєстрацію як суб'єкта підприємницької діяльності та довідку податкової адміністрації про присвоєння ідентифікаційний номера.

Відповідно до вимог КЗпП України при укладенні трудового договору з підприємцем фізична особа зобов'язана надати: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [11]. Дані цих документів використовуються при заповненні обов'язкових реквізитів трудового договору.

Згідно зі Ст. 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлено, що за прийняття на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами наноситься адміністративне стягнення [20]. Відповідно до вимоги п.п. 1, 2 Постанови Кабінету міністрів України «Про трудові книжки працівників» при влаштуванні на роботу працівники зобов'язані подавати трудову книжку, оформлену в установленому порядку. Без трудової книжки приймаються на роботу тільки ті особи, які працевлаштовуються вперше. Трудові книжки раніше встановленого зразка обміну не підлягають [21].

Що стосується документів про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інших документів, то в п. 6 Наказу Міністерства освіти «Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України» зазначено, що особи, які влаштовуються на роботу, що вимагає спеціальних знань, зобов'язані подати відповідні документи про освіту чи професійну підготовку (диплом, атестат, посвідчення), копії яких закріплюються керівником закладу освіти і залишаються в особовій справі працівника. Особи, які приймаються на роботу в дитячі заклади освіти, зобов'язані подати медичний висновок про відсутність протипоказань для роботи в дитячій установі [22].

Також, п. 1.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях закріплено положення про те, що особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. Військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних сил держав учасниць СНД, пред'являють військовий квиток [23].

У деяких галузях господарства, особливо в харчовій промисловості фізична особа перед прийняттям на роботу зобов'язана пройти попередній медичний огляд. З огляду на це, необхідно керуватися Ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», відповідно до якої проводиться обов'язковий попередній (під час прийняття на роботу) та періодичні профілактичні медичні огляди працівників окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб [24]. Проведення медичного огляду передбачено у Положенні про медичний огляд працівників певних категорій, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України № 45 від 31 березня 1994 р. Цим Положенням встановлюється єдиний порядок організації та проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також осіб віком до 21 року [25].

Крім того, типовим договором передбачене внесення в нього ідентифікаційного номеру найманого працівника, а чого можна визначити, що наявність ідентифікаційного коду для працівника є також обов'язковим (за винятком випадків, коли з релігійних притички особа не отримувала ідентифікаційного коду).

Словосполучення «строку договору», то у літературі висловлювалася думка, що трудовий договір з фізичною особою укладається на невизначений строк [26, с.211]. Однак, ана-

лізуючи Ст. 23 КЗпП України, трудовий договір може укладатися і на певний строк. Практика укладення таких трудових договорів свідчить про те, що вони здебільшого укладаються на певний строк, а це певною мірою суперечить вимогам норми ч. 2 ст. 23 КЗпП України, яка встановлює випадки, коли трудовий договір укладається на певний строк. Отже, необхідно дотримуватись вимог зазначеної норми, невиконання яких є підставою для визнання умови трудового договору про строк недійсною. Відтак, трудовий договір з фізичною особою-підприємцем може бути безстроковим, строковим, а також таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Одними із основних умов договору є визначення трудової функції працівника та оплати праці працівника. У договорі необхідно чітко та докладно описати обов'язки працівника, зазначити характеристики роботи та вимоги щодо її виконання, за необхідності можна зазначити основні визначити розмір заробітної плати, який повинен бути не нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати.

Розкриваючи опис у типовому договорі трудової функції найманого працівника, режиму роботи, оплати праці не можна не відмітити певні недоліки, які йому притаманні. Так форма договору не враховує специфіку умов праці таких категорій працівників як продавці, що працюють на невеличких торговельних точках, водії маршрутних автобусів, які мають досить специфічну формулу розрахунку заробітної плати та яких найчастіше наймає на роботу підприємств. Оскільки у формі договору тяжкої специфіки не передбачено, досить складно сформулювати певний режим роботи, суму місячної заробітної плати, рівень і норми виконуваної роботи, якість результатів праці тощо цієї категорії працівників, а тим більше докладно викласти все це у чотирьох рядках одного пункту договору. Але ж фізична особа — підприємств не затверджує внутрішній трудовий розпорядок, штатний розпис і не укладає зі своїми працівниками, як це відбувається на підприємствах, колективних договорах, в яких саме і застерігаються всі ці умови. Тому фізичній особі-підприємцю було б важливо врахувати такі умови саме в трудовому договорі з кожним працівником. Щоб це стало можливим, у формі трудового договору слід було б виділити додаткові пункти, що типовим договором нажалі, не передбачені. Об'єктивно існуючий типовий договір потребує доопрацювання.

Таким чином, укладання трудового договору фізичною особою-підприємцем з найманим працівником досить складна та відповідальна річ. Формальне ставлення до процедури укладання та реєстрації таких договорів може обернутися для підприємця штрафами за недотримання трудового законодавства та позовами працівників, обурених невиконанням умов договорів. В той же час законодавче регулювання трудового договору з фізичною особою-підприємцем має певні недоліки та потребує вдосконалення у напрямі пристосування такого трудового договору до потреб практики, а також посилення гарантій захисту прав найманих працівників.

Література

1. Ярчук В. С. Поняття трудового договору, його значення в системі сучасного трудового права України / В. С. Ярчук // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2009. — № 3. — С. 189-194

2. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання укладення та розірвання трудового договору / С. С. Лукаш // Форум права. — 2008. — №3. — С. 337-342
3. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: учеб. пос. / В. С. Венедиктов. — Харьков: ХИВД, 1994. — 140 с.
4. Сибільов М. Базові моделі регулювання договірних відносин за новим Цивільним кодексом України / М. Сибільов // Українське комерційне право. — 2003. — № 4. — С. 15-19.
5. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 — трудове право; право соці. забезпечення / М. М. Пурей. — Х., 2003. — 17 с.
6. Метод правового регулювання трудових відносин / Процевский А.И. — М.: Юрид. лит., 1972. — 288 с.
7. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М.: Изд-во «Наука», 1977. — 312 с.
8. Вишновецька С. В. Методологічні проблеми науки трудового права / С. В. Вишновецька // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: мат-ли наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.). — Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. — 37 с.
9. Трудовое право Украины: учебник / под ред. Г. И. Чангышевой, Н. Б. Болотининой. — Харьков: Одиссей, 1999. — 483 с.
10. Лаврінченко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплексування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2003. — № 1. — С. 193-208.
11. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — додаток до N 50. — ст. 375
12. Трудове право України Навчальний посібник / за ред. П. Д. Пилипенка — К: Істина, 2005 — 208 с
13. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкупова. — М.: Юристъ, 1999. — 578 с.
14. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
15. Прилишко С. М. Трудове право України: Підручник / С. М. Прилишко, О. М. Ярошенко. — Харків: Видавець ФО-П Валіярчук Н.М., 2008. — 664 с.
16. Бурак В. Я. Правове регулювання трудового договору з роботодавцем — фізичною особою / В. Я. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія: юридична. — 2002. — Вип. — 37. — С. 349-353
17. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 8 червня 2001 року №260 [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.rada.gov.ua

18. Лист Міністерства праці і соціальної політики України від 09.10.2001 р. № 06/2-4/133: Щодо трудового договору [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?mid=1152.807.0>
19. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 8 червня 2001 року №260 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.rada.gov.ua
20. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон УРСР від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. — 1984. — додаток до N 51. — ст.1122
21. Про трудові книжки працівників: Постанова КМУ від 27.04.1993 № 301 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
22. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: Наказ Міністерства освіти від 20.12.1993 № 455 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
23. Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 № 58 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
24. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 № 1645-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000 — N 29. — ст. 228
25. Положення про медичний огляд працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 45 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
26. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотининой, Г. І. Чангышевой. — К: Т-во «Знання», КОО, 2000. — 564 с

Сироха Д.І. Особливості закінчення трудового договору при участі фізичної особи-підприємця. — Стаття.

С позицій polyvalentності категорії «трудова угода» вивчаються питання щодо визначення особливостей закінчення трудового договору при участі фізичної особи-підприємця.

Ключеві слова: трудова угода, фізична особа, підприємець.

Siroha D.I. Feature of a conclusion of employment agreement with the assistance of physical the person-businessman. — Article.

From positions of polyvalence of a category «the labor contract» questions concerning definition of features of a conclusion of employment agreement with the assistance of the physical person-businessman are investigated.

Keywords: labor contract, physical person, businessman.